



جامعة أم القرى
كلية التربية بمكة المكرمة
الدراسات العليا

إجازة أطروحة علمية في صيغتها النهائية بعد إجراء التعديلات المطلوبة

الاسم الرباعي: تغريد أحمد بيهقي بختيار فلمبان الكلية : التربية القسم : المناهج وطرق التدريس

الأطروحة المقدمة لنيل درجة : الماجستير التخصص: مناهج وطرق تدريس

عنوان الأطروحة : الاحتياجات التدريبية لمعلمات الأحياء أثناء الخدمة بمدينتي مكة المكرمة وجدة من وجهة نظرهن

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين .. وبعد:

فبناء على توصية اللجنة المكونة لمناقشة الأطروحة المذكورة عاليه والتي تمت مناقشتها بتاريخ ١٤٢٣/١١/١٢هـ بقبول الأطروحة بعد إجراء التعديلات المطلوبة . . وحيث قد تم عمل اللازم فإن اللجنة توصي بإجازة الأطروحة في صيغتها النهائية المرفقة كمتطلب تكميلي للدرجة العلمية المذكورة أعلاه .

والله الموفق.....،

أعضاء اللجنة

المشرف	مناقش من داخل القسم	مناقش من خارج القسم
الاسم: د . هالة طه بخش	الاسم : سالم عبد الله طية	الاسم : د. علياء عبد الله الجندي
التوقيع:	التوقيع :	التوقيع :

يعتمد ،

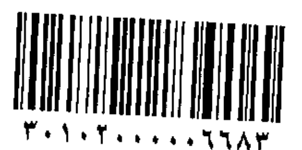
رئيس قسم المناهج وطرق التدريس

. د . سمير نور الدين فلمبان

يوضع هذا النموذج أمام الصفحة المقابلة لصفحة عنوان الأطروحة في كل نسخة من الرسالة .

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية
قسم المناهج وطرق التدريس





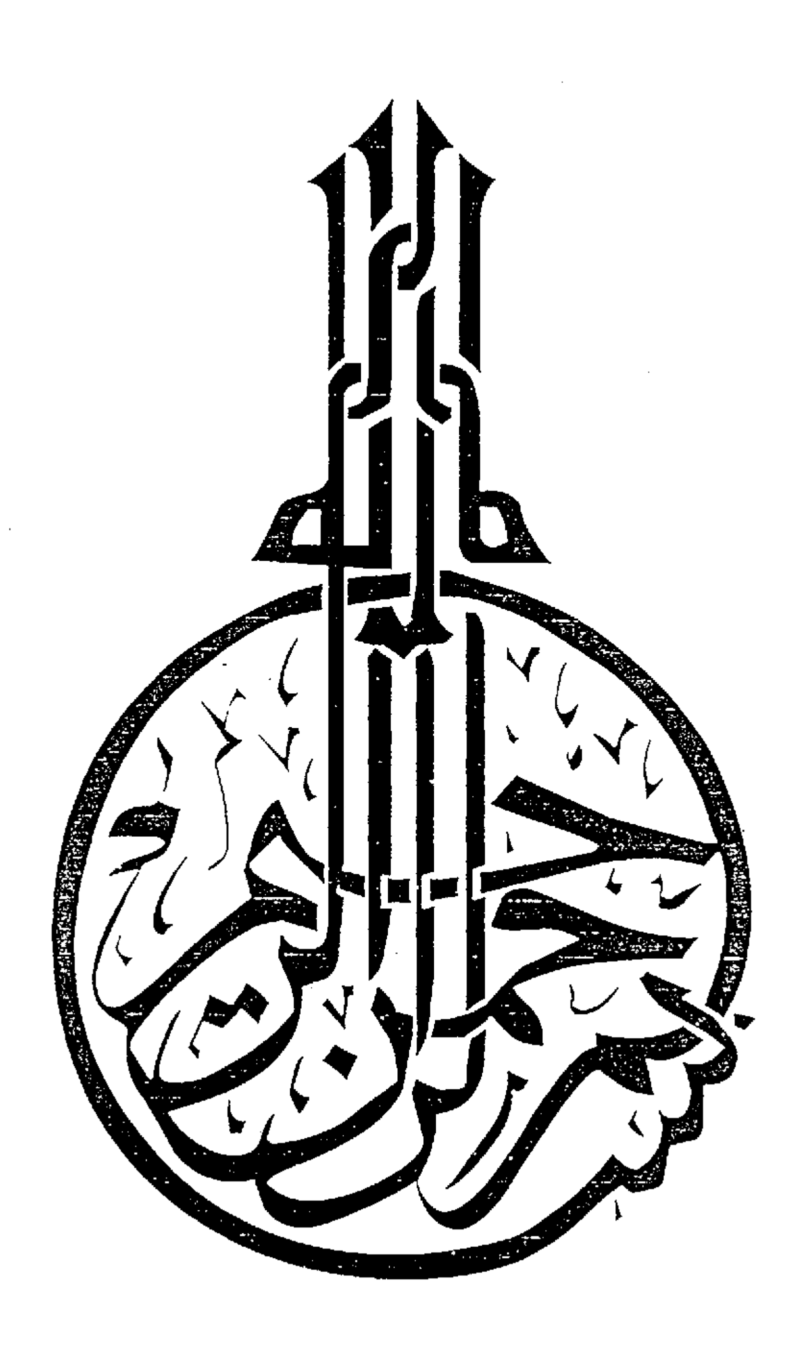
الاحتياجات التدريبية لمعلمات الاحياء أثناء الخدمة بمدينتي مكة المكرمة وجدة من وجهة نظرهن

إعداد الطالبة
تغريد بنت أحمد بيهقي بن بختيار فلمبان

إشراف الدكتورة
هالة طه بخش
الأستاذ المشارك في قسم المناهج وطرق التدريس

دراسة مقدمة إلى قسم المناهج وطرق التدريس كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير

١٤٢٢هـ/١٤٢٣هـ



قال تعالى :

(إِنْ أُرِيدُ إِلا الأَصْلَحَ مَاستَطَعْتُ وَمَا تَوْفِيقِي إِلاّ بِاللهِ عَلَيْهِ تَوَكّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ) سورة هود آية ٨٨

ملخص الدراسة

اسم الباحثة : تغريد احمد بيهقي فلمبان

عنوان الدراسة : [الاحتياجات التدريبية لمعلمات الاحياء أثناء الخدمة بمدينتي مكة المكرمة وجدة من وجهة نظرهن]

مشكلة الدراسة : تحددت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي :

س: مالاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمات الاحياء بمدينة مكة المكرمة وجدة من وجهة نظرهن ؟ وقد تفرع عن هذا السؤال الاسئلة التالية :

س١: ماهي إحتياجات معلمات الاحياء التدريبية في مجال الكفايات الشخصية ؟ وما اهمية التدريب عليها ؟

س٢: ماهي احتياجات معلمات الاحياء التدريبية في مجال الاهداف السلوكية ؟ وما اهمية التدريب عليها ؟

س٣: ما هي احتياجات معلمات الاحياء التدريبية في مجال طرق التدريس المناسبة لمادة الاحياء ؟ وما اهمية التدريب عليها ؟

س٤: ماهي احتياجات معلمات الاحياء التدريبية في مجال إستخدام الوسائل التعليمة الحديثة في تدريس الاحياء ؟ وما اهمية التدريب عليها ؟

س٥: ماهي احتياجات معلمات الاحياء التدريبية في مجال التقويم المختلفة لمادة الاحياء ؟ وما اهمية التدريب عليها ؟

س٦: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر معلمات الاحياء في المجالات السابقة بإختلاف الخبرة ، المؤهل العلمي للمعلمة ، المنطقة

إجراءات الدراسة :

بناء على مراجعة أدبيات الدراسة ومن خلال إستبانة مبدئية طبقت على عينة عشوائية من مشرفات ومعلمات الاحياء أمكن للباحثة أن تحصر (٤١) إحتياجاً تدريبياً لمعلمات الاحياء بمدينة مكة وجدة ووضعتها في إستبيان .وقد قامت بالتحقق من صدقه بعرضه على مجموعة من المحكمين ومن ثباته باستخدام معامل الفا كرونباخ ، وقد تم توزيع الاستبيان على جميع معلمات الاحياء بمدينة مكة ومدينة جدة وبهذا تم تطبيق الاستبيان على مجتمع الدراسة كاملاً والبالغ (١٩١) معلمة أحياء بإستثناء المعلمات اللواتي في إجازات مرضية أواستثنائية أو أمومة .

أهم النتائج :

١- إن جميع الاحتياجات التدريبية في مجال الكفايات الشخصية على درجة كبيرة من الاهمية وأن المعلمات بحاجة كبيرة للتدريب على ثلاثة منها وبحاجة متوسطة للتدريب على تسعة منها .

٢- إن جميع الاحتياجات التدريبية في مجال (الاهداف السلوكية،والوسائل التعليمة، التقويم) على درجة كبيرة من الاهمية وإن المعلمات بحاجة متوسطة للتدريب عليها .

٣- إن جميع الاحتياجات التدريبية في مجال طرق التدريس على درجة كبيرة من الاهمية فيما عدا إحتياجاً واحداً على درجة متوسطة من الاهمية ، وإن المعلمات بحاجة متوسطة للتدريب عليها .

أهم التوصيات والمقترحات :

١- تلبية الاحتياجات التدريبية التي كشفت عنها الدراسة عند التخطيط لبرامج تدريبية لمعلمات الاحياء.

٢- التركيز على توفير البرامج التدريبية في مجال طرق التدريس والوسائل التعليمية والتقويم وذلك في سبيل تطوير وتحسين العملية التعليمية

٣- إختيار الوقت المناسب لتنفيذ البرامج التدريبية بحيث تستفيد منها أكبر عدد من المعلمات ودون تعطيل سير العملية التعليمية .

٤- إجراء دراسات مماثلة لتحديد الاحتياجات التدريبية بإستخدام أساليب مختلفة وتطبيقها في مناطق اخرى من المملكة ومقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية .

الإهداء

إلى ينبوع الحنان الدائم في هذه الحياة

إلى الشمس المشرقة التي أنارت لي الطريق

إلى من سهرت الليالي مترقبة بزوغ فجري

إلى من ركب الصعاب آخذا بيدي لكي أرتقي

إلى أمي الحبيبة وأبي الحبيب

إليكما يا من سقيتما زهور قلبي الظمآن بحبكما

إليكما يا من ظللتما طريقي بكفاحكما العظيم

وأضأتما دربي بشموع حياتكما الغالية

إلى أغلى جوهرتين لي في هذا الوجود إليكما يا أبي وأمي

أهدي لكما زهرة من بستانكما الصغير

إلى أخي وأخواتي وجميع أحبابي وأفراد عائلتي الغالية

يا قطرات الندى الزكية يا صفحات حياتي المشرقة

يا رمز فخري واعتزازي

إلى جميع أفراد الأسرة الجامعية وأسرة التربية والتعليم

أقول لكم من أعماق قلبي تقبلوا مني هذا الإهداء راجية من الله العلي

القدير أن يجعله في ميزان حسناتي إنه سميع مجيب

الباحثة

((شكر وتقدير))

الحمد لله العظيم على كريم فضله وعظيم إمتنانه الذي وفقني وانعم عليّ بإتمام هـذه الدراسـة فلـه الحمـد والشكر ، والصلاة والسلام على من بعثه الله معلماً ومربياً نبينا محمد وعلى آله وصحبه افضل الصلـوات واتم التسليم .

أما بعد فإنه يطيب لي ان أتقدم باسمى آيات الشكر وعظيم الامتنان لسعادة الدكتورة / هالة طه بخش الـتي تفضلت بالاشراف على هذه الدراسة ومنحتني الكثير من وقتها وشملتني بالرعاية العلمية فجزاها الله عني خـير الجزاء وجعله في ميزان حسناتها . ويسرني أن اتقدم بكل الاحترام والتقدير وجزيل الشكر لاصحاب السـعادة أعضاء لجنه المناقشة كل من سعادة الدكتور / سـالم طيبة

سعادة الدكتورة / عليـاء الجندي

على تفضلهم بقبول مناقشة رسالتي هذه رغم الاعباء الملقاة على عاتقهم فجزاهم الله عني خير الجزاء ، كمـا ويسرني أن اتقدم بوافر الشكر والعرفان بالجميل لسعادة الدكتور / حفيظ بن محمد المزروعي الذي لم يبخل علي بوقته وجهده حيث قدم لي التوجيه والارشاد في الجانب الاحصائي فجزاه الله خير الجزاء . والشكر والتقديـر موصول إلى مناقشي خطة هذه الدراسة على ما ابدوه من نصح وتوجيه أثرى هذا العمل وقدمه في الصـورة المطلوبة . واتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أصحاب السعادة الاساتذة الذين حكموا أداة هذه الدراسة علـى ما قدموه من ملاحظات علمية فجزاهم الله عني خير الجزاء ، ولا يفوتني أن اتقدم بجزيـل شـكري وعظيـم تقديري للمسؤولين في جامعة أم القرى وأخص بالشكر كلية التربية واعضاء هيئة التدريس بقسـم المنـاهج وطرق التدريس وفي مقدمتهم سعادة الدكتور / سليمـان بن محمد الوابلي رئيس القسم السابق وسـعادة الدكتور / سمير بن نور الدين فلمبان رئيس القسم الحالي .والشكر والتقدير موصول لسـعادة الاستاذ / حمزة بن محمد فلمبـان سكرتير قسم المناهج وطرق التدريس على حسن تعاونه لكل ما اعترضني في القسـم من صعوبات فجزاه الله عني خير الجزاء ، وللرئاسة العامة لتعليم البنات كل الشكر والتقدير وخاصـة إدارة الاشراف التربوي لتعليم البنات بمكة وجدة وأخص بالشكر المساعدة للشئون التدريبية بمركز التدريب بمكـة الاستاذة / فايزة بنت أحمد رواس ورئيسة شعبة التدريب التربوي بجدة الاستاذة / عفاف بنت صالح الياور على حسن معاملتهما وتعاونهما معي فلهما مني خالص الثناء والتقدير . وفي الختام أتقدم بخالص شكري وتقديري إلى اخي واخواتي وجميع أفراد اسرتي لتشجيعهم لي على إكمال دراستي ومسيرتي العلمية وأخص بالشـكر والعرفـان لاختي الكبرى وزوجها على دعمهما الدائم لي ومساعدتهما لي طيلة فترة دراستي داعية المولى عـز وجـل أن يديم شملنا ومحبتنا والشكر موصول لكل من قدم لي جهدا وساهم في مساعدة أو عون ولم يرد ذكر إسمه هنـا ، جزا الله الجميع عني خير الجزء .

البـاحثة

قائمة المحتويات

تابع قائمة المحتويات

قائمة الجداول

تابع قائمة الجداول

قائمة الاشكال

قائمة الملاحق

أسباب تعديل عنوان الرسالة

نظرا لما أشار إليه بعض أعضاء هيئة التحكيم إلى ضرورة تعديل عنوان الرسالة من (دراسة وصفية لتحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمات الاحياء بمدينة مكة وجدة من وجهة نظرهن) إلى (الاحتياجات التدريبية لمعلمات الاحياء أثناء الخدمة بمدينة مكة وجدة من وجهة نظرهن) فإنه تم تعديل عنوان هذه الرسالة بناء على ملاحظاتهم ولذلك جرى التنويه وشكرا.

الباحثة

الفصل الاول

- المقدمة .
- الاحساس بالمشكلة .
- تحديد مشكلة الدراسة وتساؤلاتها .
- أهداف الدراسة .
- أهمية الدراسة .
- حدود الدراسة .
- مصطلحات الدراسة .

بسم الله الرحمن الرحيم

المقدمة

الحمد لله الذي انعم علينا بنعمة الاسلام والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه اجمعين .

يحتل العلم والتعليم مكانة كبيرة في حياة الشعوب فقد حث عليه ديننا الحنيف فهو أساس الرقي والتقدم في سائر الازمان ، وفي هذا الصدد فقد أولت المملكة العربية السعودية منذ نشأتها التربية والتعليم إهتماماً كبيراً ، وايماناً منها بدور المعلمة في تربية الاجيال الناشئة لمواجهة متطلبات الحياة وتحدياتها وبإعتبارها المفتاح الرئيسي في العملية التعليمية فقد أولتها إهتماماً كبيراً من حيث الأعداد والتدريب ، وزودتها بالمباديء والمفاهيم والاسس التربوية والنفسية والاجتماعية لانها تعتبرها من أهم عناصر النظام التعليمي وأخطرها أثراً على تعلم الطالبات وتحديد نوعية ومستقبل هذه الامة . فهي تعمل على بناء المجتمع وتثقيفة وتزويده بمختلف العلوم ، لذلك فإن العمل على رفع مستوى المعلمة وتطويرها بحيث تكون ملمة بإسا ليب وطرق التدريس الحديثة التي تصلح لجميع المواقف التدريسية التي تواجهها بحيث تتمكن من اداء دورها ورسالتها في الحياة ضرورة لا غنى عنها .فإن أحسن التسهيلات من مناهج وكتب ومقررات دراسية ومختبرات قد لا تحقق أهدافها ما لم تكن المعلمة متميزة الإعداد والتكوين علمياً ومهنياً وثقافياً . فالمعلمة مهما كان مستوى إعدادها قبل الخدمة فهذا غير كافٍ مع ما يستجد من التطورات العلمية ومع ظهور وسائل التقنية الحديثة قال تعالى {{ وما أوتيتم من العلم الا قليلاً }} الاسراء١٧ .

ولذلك فإن عملية التدريب اثناء الخدمة تعتبر ضرورة ملحة جداً ، ولابد أن تكون بصفة دائمة ومستمرة حيث يعمل التدريب علىتحسين اداء المعلمة . ويعالج القصور ونقاط الضعف الناتج عن قلة الخبرة أو الإعداد الغير جيد . كما يعمل التدريب على تطوير وتجديد خبرات المعلمة وجعلها على اطلاع كامل بما يستجد في المجال التربوي حيث يساهم في تحسين مستوى الإداء لديها ويساعدها على مواجهة التطورات الحالية في المجتمع . وهذا يتفق مع ما أشار إليه (الفرا

،١٤٠٥هـ ، ص٢٨٧) على أن تدريب المعلمين أثناء الخدمة أمراً لازماً لتجديد خبرات المعلم وزيادة فعاليته لأن المناهج متطورة متجددة وتحتاج لمعلم متطور متجدد .

ولا تقتصر أهمية التدريب على ذلك بل أن عمليه التدريب أثناء الخدمة تعمل على زيادة الكفاية الانتاجية للعملية التعليمية وهذا ما تطمح إليه معظم المؤسسات التعليمية ولقد ذكر الخزاعي (١٤٠٥هـ) ما يؤيد ذلك فقال " أن التدريب أثناء الخدمة يسهم في مواجهة إحتياجات المجتمع المحلي والمدرسي من مهارات وكفايات لأفراد القوى التعليمية في المؤسسات التربوية وهذا يعمل على زيادة الكفاية الانتاجية للنظام التعليمي " ص٢.

مما سبق يبرز لنا مدى أهمية الدورات التدريبية للمعلمات بإختلاف التخصصات بشكل عام وبشكل خاص لمعلمة العلوم حتى تتمكن من مواكبة خصائص العصر العلمي والتقني ومتطلبات القرن الحادي والعشرين وتحدياته الصعبة ، وفي هذه الدراسة سوف تتناول الباحثة معلمات الاحياء على وجه التحديد كونها إحدى المعلمات المتخصصات في هذا المجال .

فعلم الاحياء له دور كبير في تطوير المستوى الصحي والاقتصادي للفرد والمجتمع . ففي هذا العصر عصر العلم والتقنية نجد أن تدريس هذه المادة يحتاج لمعلمة واعية تعمل على تزويد المتعلمات بالقدرات والمهارات والاتجاهات والمعارف التي تمكنهن من التفاعل مع مجتمعهن وتوجه التطور فيهن وجهه سليمة ، بحيث تصنع فرداً مستقلاً واعياً مهتماً ذا تخيل وخيال أوسع لمواجهة القرن الجديد ، فلابد من إعدادها وتدريبها تدريباً جيداً بما يتفق مع التطور العلمي والتقني الدائم والعمل على تطوير فعاليتها وتجديد خبراتها لا نها تعمل على تحقيق أهداف علم الاحياء والتي يمكن إجمالها فيما يلي كما ذكرها (الغنيم ، ١٤١٩هـ ، ص٦٨) :

١- مساعدة المتعلمين على تعميق العقيدة الاسلامية في نفوسهم وترسيخ الايمان بالله في قلوبهم وتنمية إتجاهات إيجابية نحو الاسلام وقيمه .

٢- مساعدة المتعلمين على إكتساب الاتجاهات والقيم والعادات المناسبة مثل الموضوعية والامانة العلمية واحترام العمل اليدوي وآراء الاخرين .

٣- مساعدة المتعلمين على إكتساب مهارات عقلية وعلمية وعملية وتنمية الاهتمامات والميول العلمية المناسبة وبطريقة وظيفية .

٤- مساعدة المتعلمين على تذوق العلم وتقدير جهود العلماء ودورهم في تقدم العلم والإنسانية .

٥- مساعدة المتعلمين على التعرف على المنجزات العلمية للعلماء العرب والمسلمين وإحترام العمل وتقديره .

كما يهدف علم الاحياء إلى أهداف تفيد الجنس البشري كما ذكرها(لبيب،١٣٩٦هـ،ص٨٦)

١-فهم التلاميذ للعلاقات المتبادلة بين الكائنات الحية وعلاقة هذه الكائنات بالانسان وبالتالي مساعدتهم على تنظيم هذه العلاقة بما يفيد الجنس البشري .

٢-فهم دور الاحياء في تطوير أمور الانتاج والاستهلاك المتصلة بالحيوان والنبات وما تحتويه الارض من ثروات .

٣- التعرف بالثروات الحيوانية والنباتية والموجودة في البلاد وكيفية الافادة منها .

ونظراً لأهمية موضوع إعداد المعلمات وتدريبهن في جميع التخصصات فقد قامت الجهات المختصة بجهود عديدة في هذا المجال منها على سبيل المثال

ما اوضحه (موسى، عبد الحكيم ، ١٤١٨هـ ، ص١٠٢) انه تم إنشاء معهد الإدارة العامة لتدريب الموظفين الرسميين منذ عام ١٣٨٠هـ والاهتمام بتنفيذ الدورات التدريبية لمنسوبي وزارة المعارف والرئاسة العامة للتعليم وحتى وقتنا الحالي . ولكن بالرغم من هذه الاهتمامات والجهود العديدة في مجال تدريب وتطوير المعلمين والمعلمات فقد كشفت بعض الدراسات والأبحاث عن قلة في عدد تلك الدورات التدريبية المقامة وعدم إستمراريتها بشكل دائم .

-حيث أشار (المطيري ، ١٤١٢هـ ، ص١٠) ان من اهم المشكلات التي تواجه معلم المواد الاجتماعية في المرحلة المتوسطة قلة عدد الدورات التدريبية المنظمة لتحقيق التكامل بين الاساليب النظرية والعلمية .

–وكما اورد الزهراني (١٤١٧هـ ، ص١٠٦) في نتائج دراسته أن من معوقات إستخدام الوسائل التعليمية عدم توفر دورات بشكل مستمر لتدريب المعلمين والمعلمات على إستخدام الوسائل التعليمية ويعتبر معوقاً كبيراً لهم .

– كما أشار الثقفي (١٤٠٦هـ ، ص ٩–١٠) إن من أهم معوقات استخدام المعلم للوسائل التعليمية في تدريس المواد الاجتماعية في المرحلة المتوسطة هو قصور برامج إعداد وتدريب المعلمين في الوسائل التعليمية في المجالين النظري والعملي وقلة الفرص المتاحة للمعلم ويتفق ذلك مع ما توصل إليه كعكي (١٤٠٩هـ ، ص٧) حيث أشار إلى بعض جوانب القصور في برامج إعداد معلمي المواد الاجتماعية وبعدها عن تلبية حاجاتهم الفعلية .

كما كشفت دراسات اخرى عن عدم تحقيق بعض الدورات التدريبية للأهداف المنشودة منها بدرجة كافية كما في دراسة دانش (١٤٠٢هـ) والحوباني (١٤٠٧هـ) وكراواغ (١٤٠٨هـ) ونظرا لذلك فإن كثير من الدراسات أوصت بضرورة تكثيف الدورات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة في جميع التخصصات حتى تتمكن من معالجة نقاط الضعف والقصور لديهم كما ورد في دراسة كلاً من :–

– مبارك (١٤٠٩هـ) حيث أشار إلى " ضرورة إعداد معلم المواد الاجتماعية إعداداً تربوياً سليماً من خلال تطوير برامج إعدادهم بكليات التربية وتكثيف الدورات التدريبية أثناء الخدمة لكي تصبح قادرة على تزويد المعلم بالكفايات التدريبية اللازمة والرفع من أداء مهارة تدريسهم للمنهج الدراسي " ص٦٦.

– كما أوصى علوي (١٤١٦هـ) في دراسته على " الحرص على إكساب المعلمين المهارات التدريبية الكفيلة بتنمية قدراتهم على إيجاد البيئة التعليمية الفعالة في الفصول الدراسية من خلال برامج التدريب قبل وأثناء الخدمة وإكسابهم مهارات إدارات الفصل اللازمة "ص٧٢ .

يمكن أن نستخلص مما سبق أنه بالرغم من تلك الجهود المبذولة في سبيل تدريب المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة فإن تلك البرامج التدريبية يتخللها الكثير من نقاط الضعف والقصور عن تحقيق أهدافها المنشودة ، وترى الباحثة أن أسباب القصور في تلك البرامج التدريبية يرجع إلى

عدم تحديد الاحتياجات الفعلية للمعلمات ، حيث أن تحديد تلك الاحتياجات هي من اهم الاسس التي يجب أن يقوم عليه التدريب تخطيطاً وتنفيذاً .

وهذا ماشار إليه موسى ، عبد الحكيم (١٤١٠هـ) " أن البحوث والدراسات أبرزت ضعف بعض الدورات التدريبية وعزت السبب إلى عدم وضع برامج التدريب وتحديد أهدافها في ضوء حاجات المتدربين الفعلية " ص٤٣

وهذا يتفق مع ما ذكره الحربي (١٤٠٤هـ) "حيث أشار الى أنه كلما أمكن التعرف على حاجات المعلمين قبل تصميم البرنامج التدريبي فإن ذلك مدعاة للحفاظ على الجهد والوقت ويعتبر معيارا واقعياً للحكم من خلاله على مدى نجاح التدريب في بناء البرنامج التدريبي " ص٣٨

ومن هذا المنطلق ترى الباحثة إن تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمات في التخصصات المختلفة ضرورية جداً لتوفير الجهد والوقت في سبيل التخطيط للبرامج التدريبية المختلفة . وهذا ما أوصى به كل من فلاتة (١٤٠٨هـ، ص ٤٢) والمطيري (١٤١٢هـ، ص ١٩٨) والشهري (١٤١٥هـ، ص٥١) والغامدي (١٤١٩هـ، ص٢٠٠-٢٠١) في دراساتهم . حيث أشاروا بضرورة أن يهتم مخططو البرامج التدريبية بتلبية الاحتياجات الفعلية التي كشفت عنها دراساتهم .

وسوف تقوم هذه الدراسة إن شاء الله على تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية لمعلمات الأحياء وذلك مساهمةً منا في تقديم ما يساعد على تطوير العملية التعليمية .

واسأل الله سبحانه وتعالى أن يكون هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم نافعاً لعباده المؤمنين وصلى الله على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين .

<u>الاحساس بالمشكلة :</u>

مما لا شك فيه إن تدريب المعلم والمعلمة هو ميزة هذا العصر الحالي فهو محور أساسي يتجه إليه انظار التربويين وهو العمود الفقري للجهود التي تبذلها المؤسسات نحو التطوير والتحديث بما يواكب التغير الحاصل بالمجتمع .

ومن خلال إطلاع الباحثة على العديد من نتائج الدراسات السابقة التي أجريت في مجال التدريب أثناء الخدمة أشارت الكثير منها إلى وجود نواحي القصور في تلك البرامج كما في دراسة الزيد (١٤٠٢هـ) والزمزمي،خيرية (١٤١٣هـ) والجديبي (١٤١٤هـ) .

– فمن نتائج دراسة الزيد (١٤٠٢ هـ ، ص١٢٨) أن الدورات التدريبية المعقودة بجامعة أم القرى لم تحقق الأهداف المرجوة منها ، كما بينت الزمزمي،خيرية ناجي (١٤١٣هـ،ص ٧) في دراستها أن هناك قصور في تدريب المعلمات على بعض الكفايات العلمية . أما الجديبي (١٤١٤هـ، ص٤) فقد وضح بأن الدورات التدريبية لم تحقق الأهداف المرجوة منها رغم المبالغ الطائلة التي تصرف عليها .

كل هذه النتائج دفعت الباحثة إلى محاولة تتبع واقع الدورات التدريبية والبرامج المقامة في مركز التدريب التربوي بمدينتي مكة وجدة لمعلمات العلوم منذ عام ١٤١٣هـ /١٤٢١ هـ . حيث لاحظت محدودية تلك الدورات التدريبية كما سوف يرد ذكرها لاحقاً في الإطار النظري لهذه الدراسة بالرغم من وجود العديد من الاحتياجات التدريبية لمعلمات الأحياء والتي توصلت إليها الباحثة من خلال توزيع إستبانة من النوع المفتوح على عينة عشوائية من معلمات الأحياء وبعض المشرفات التربويات لمعلمات الأحياء حيث أشرن إلى وجود بعض نقاط الضعف لدى بعض المعلمات وبالتالي احتياجهن للالتحاق بدورات تدريبية مستمرة تعمل على معالجة نقاط الضعف المختلفة لديهن .

من هنا تولد لدى الباحثة الإحساس بضرورة التعرف على حاجات معلمات الأحياء وتحديدها ومحاولة تلبية متطلباتهن الوظيفية بحيث تتمكن هذه البرامج التدريبية من استكمال أي نقص لديهن وصقل مهاراتهن العملية ومن ثم الأخذ بها أثناء إعداد البرامج التدريبية قبل تصميمها وتنفيذها .

أسئلة الدراسة:-

تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي .

–ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمات الأحياء بمدينتي مكة المكرمة وجدة من وجهة نظرهن ؟

ويتفرع من السؤال السابق الأسئلة التالية :

١-ما احتياجات معلمات الاحياء التدريبية في مجال الكفايات الشخصية ؟ وما أهمية التدريب عليها ؟

٢- ما احتياجات معلمات الاحياء التدريبية في مجال الاهداف السلوكية ؟ وما أهميه التدريب عليها ؟

٣-ما احتياجات معلمات الاحياء التدريبية في مجال طرق التدريس المناسبة لمادة الاحياء ؟ وما أهمية التدريب عليها ؟

٤- ما احتياجات معلمات الاحياء التدريبية في مجال استخدام الوسائل التعليمية الحديثة في تدريس الاحياء ؟ وما أهمية التدريب عليها ؟

٥- ما احتياجات معلمات الاحياء التدريبية في مجال اساليب التقويم المختلفة لمادة الاحياء ؟ وما أهمية التدريب عليها ؟

٦- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر معلمات الاحياء في المجالات السابقة بإختلاف الخبرة والمؤهل العلمي للمعلمة والمنطقة ؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمعلمات الاحياء بالمرحلة الثانوية من وجهة نظرهن بمدينة مكة المكرمة وجدة في المجالات الآتية :-

١- إحتياجات معلمات الاحياء التدريبية في مجال الكفايات الشخصية وأهمية التدريب عليها.

٢ -إحتياجات معلمات الاحياء التدريبية في مجال الاهداف السلوكية وأهمية التدريب عليها.

٣ -إحتياجات معلمات الاحياء التدريبية في مجال طرق التدريس المناسبة لمادة الاحياء وأهمية التدريب عليها.

٤ -إحتياجات معلمات الاحياء التدريبية في مجال استخدام الوسائل التعليمية الحديثة في تدريس الاحياء وأهمية التدريب عليها .

٥ – إحتياجات معلمات الاحياء التدريبية في مجال أساليب التقويم المختلفة لمادة الاحياء وأهمية التدريب عليها .

٦–التعرف على الفروق من وجهة نظر المعلمات في الاحتياجات التدريبية في المجالات السابقة بإختلاف المؤهل والخبرة والمنطقة التعليمية .

أهمية الدراسة

١–اهمية الدراسة للمعلمات :

قد تساهم في تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمات وهن على رأس العمل على إعتبار أن تلك الاحتياجات التدريبية من الركائز الاساسية في بناء وتطوير البرامج التدريبية لتنمية العاملين بالتدريس علمياً وثقافياً ومهنياً .

٢–أهمية الدراسة لإدارة التدريب التربوي :–

قد تساعد هذه الدراسة المسؤولين عند تنفيذ وتخطيط البرامج التدريبية وفي عمليات التخطيط والتطوير المستمر للبرامج والتخطيط لبرامج جديدة من خلال معرفة الاحتياجات الأساسية للمعلمات .

٣–أهمية الدراسة للطالبات :–

قد تساهم في رفع مستوى الطالبات حيث أنهن أهم مخرجات العملية التعليمية حيث أن نمو المعلمة يرتبط إرتباطاً وثيقاً بنمو الطالبة وإن ما يتحقق من نمو المعلمة وتطوير لمعلوماتها ومهاراتها ينعكس بالتطور والنمو على تعليم الطالبة لذلك يذهب الباحثون إلى انه عندما يستمر نمو المعلمات وتطورهن من خلال برامج التطوير المهني فإن الطالبات هن المستفيدات مما يحدث لدى المعلمات من نمو وتطور .

٤–أهميتها للباحثين في كلية التربية:–

قد تفيد هذه الدراسة الباحثين الآخرين في مجال المناهج وطرق التدريس في إجراء دراسات أخرى

في التخصصات العلمية الأخرى أو العلوم بشكل عام بحيث تكون دراسات مكملة لاثراء الدراسات السابقة .

حدود الدراسة

سوف تلتزم الباحثة في إجراء الدراسة بمشيئة الله على مايلي .

١- الحدود البشرية :

وتشمل كافة أفراد مجتمع الدراسة وهن معلمات الاحياء التابعات لمدارس الرئاسة العامة لتعليم البنات بمدينتي مكة المكرمة وجدة وعددهن (٢٢١) معلمة .

٢- الحدود المكانية :

تقتصر الدراسة على مدينتي مكة وجدة فقط نظرا لوجود الباحثة في المدينة الاولى وقرب المدينة الثانية منها وبالتالي سهوله تطبيق أداة الدراسة .

٣- الحدود الزمانية :

ويقصد به زمن تطبيق هذه الدراسة وقد كان في الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٢٢هـ

مصطلحات الدراسة

الاحتياجات التدريبية :-

- عرفها رفاع (١٤١٤هـ) بأنها " مجموع التغييرات المطلوب إحداثها في معلومات وخبرات المعلمين التي ينبغي أن يحتوي عليها برنامج التدريب المقدم لهم لرفع مستوى أدائهم " ص٥٦
- عرفها عوض الله (١٤١٣ هـ) بأنها " مجموع التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في الفرد المتعلقة بمعارفه ومهاراته وإتجاهاته لجعله لائقاً لشغل وظيفة أو أداء اختصاصات وظيفته الحالية وبما تحقق أهداف المنظمة بالكفاءة المطلوبة " ص١٨٠
- عرفها معدي (١٤١٦هـ) بأنها " أوجه النقص المدركة من قبل المشرفين التربويين في مجالات عمل المشرف التربوي كما حددها دراسته " ص٨
- وتعرفها الباحثة بأنها مجموع أوجه النقص الذي تشعر به المعلمة من معلومات ومهارات وإتجاهات جديدة تمكنها من القيام بعملها بكفاءة عالية محققة بذلك الاهداف التربوية المنشودة .

التدريب أثناء الخدمة :

– عرفه درة (١٤١١هـ) بأنه " الجهد المنظم والمخطط له لتزويد القـوة البشـرية المنظمـة بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها لتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجـابي بنـاء " ص٢٢

–ويعرفه الشهري (١٤١٥ هـ) بأنه " عملية تطوير لإعضاء هيئة التدريـس مـن خـلال تزويدهم بالمعلومات والمعارف والمهارات التي تهدف إلى رفع أدائهم التعليمي والتدريسي وذلـك من خلال برامج تدريبية تربوية متخصصة في جميع المجالات الثقافية والعلمية والمهنية " ص١٢

–وتعرف الباحثة مفهوم التدريب أثناء الخدمة بأنه جميع البرامج والأنشطة التي عقدتها الرئاسـة العامة لتعليم البنات سابقاً (وزارة المعارف حالياً) بهدف تطوير المعلمات بشكل عام ، ومعلمات الاحياء بشكل خاص والرقي بمستواهن أكاديمياً ومهنياً وثقافياً من خلال تزويدهـن بالمعـارف والعلوم وطرق التدريس ووسائله وكل ما هو جديد في مجال التربية والتعليم ويوافق ديننا الحنيف .

برامج التدريب :–

– يشير الغافري (١٤١٧هـ) بأن البرنامج التدريبي في المجال التربوي بسلطنة عمان هو " تلك الخبرات العلمية التعلمية المنظمة والمدعمة بالأنشطة والأساليب والتقنيات ، الموضوع مـن قبـل وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع خبراء من منظمة اليونسكو " ص١٢

–كما عرفها الغامدي (١٤١٩هـ) بأنها " مجموعة الاجراءات العملية التي يتم بواسطتها إعداد الخطة الفعلية للتدريب المشتملة على المواضيع المقدمة النظرية والتطبيقية وطريقة تنفيذها وتحديـد الكوادر اللازمة لتنفيذها من المشرفين والمعلمين مع تحديد الزمن وتقويم البرنامج " ص١٣

– كما عرفها قنديل (١٤١٨هـ) بأنها " عمليات التنمية المحدودة التي تستهدف رفع كفـاءة المعلم في مجال محدد ، كتدريبه على طرق جديدة في التدريس ، أو تعريفه بمقرر جديد أو تدريبـه على إستخدام وسائل تكنولوجيا التعليم " ص١٩٣

– وتعرفها الباحثة بأنها مجموعة البرامج التدريبية المعدة في ضوء الاهداف المراد تحقيقـــها لســد إحتياجات معلمات الاحياء العلمية والمهنية والمخطط لها من قبل المســـؤولين في وزارة المعــارف (الرئاسة العامة سابقاً) في كل من مكة وجدة .

الفصل الثانـــي

أولاً : الإطار النظري

ويتضمن عدة مباحث :

المبحث الأول : التدريب أثناء الخدمة.

المبحث الثاني : الاحتياجات التدريبية .

المبحث الثالث : وزارة المعـــارف ودورهـــا في التدريب أثناء الخدمة

ثانياً : الدراسات السابقة .

أولاً : الإطار النظري

المبحث الأول : التدريب أثناء الخدمة .

ويشمل :

١ ـ مفهوم التدريب أثناء الخدمة .

٢ ـ أهداف التدريب أثناء الخدمة .

٣ ـ أهمية التدريب أثناء الخدمة .

٤ ـ دواعي التدريب أثناء الخدمة .

٥ ـ أنواع البرامج التدريبية أثناء الخدمة .

٦ ـ أساليب التدريب أثناء الخدمة .

مقدمة

إن العصر الحديث هو عصر تطور وثورة وتدفق سريع للمعلومات في جوانب الحياة المختلفة ، وبناءً على ذلك فإن التدريب يحتل مكانة هامة بين الأنشطة التي تعمل على رفع الكفاءة وتحسين الأداء عن طريق إحداث تغيرات في مهارات الأفراد .

فلقد اهتمت كثير من الدول بالتدريب وحظي مفهوم التدريب بتعريفات متعددة وفيما يلي سوف نستعرض بعضاً من تلك التعريفات.

مفهوم التدريب أثناء الخدمة:-

إن المستعرض لأدبيات التدريب أثناء الخدمة يجد عدة تعريفات تمثل وجهات نظر أصحابها من المتخصصين والباحثين ، إلا أن جميعها تتفق في أن التدريب يهدف لرفع مستوى الأداء لدى الأشخاص والأفراد أصحاب المهنة .

– فقد عرفه الزعبي وآخرون (١٤١٢هـ) بأنه " العملية المقصودة والمخطط لها التي تهيئ وتوفر وسائل التعليم وتساعد العاملين على اكتساب الفاعلية في أعمالهم الحاضرة والمستقبلية" ص٢٧

– كما عرفته سفر ، صالحة محمد جعفر (١٤١٩هـ) بأنه " عبارة عن وسيلة إدارية وفنية علمية وعملية يساعد للوصول على الأداء الإنساني في العمل إلى أقصى حد ممكن بالشكل وبالأسلوب الذي يحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية " ص ٤٨ .

–وعرفه القبلان (١٤١٢هـ) بأنه " مجموعة من النشاطات التي تقوم المنظمة المعنية بالتخطيط لها لإثراء الموظف بالمعلومات وإكسابه المهارات المتعلقة بوظيفته "ص٩

–وعرفه توفيق (١٤١٤هـ) بأنه " تزويد المتدربين بالأساليب والخبرات اللازمة لتعديل اتجاهاتهم وتنمية مهاراتهم وزيادة معارفهم من خلال مجموعة الأدوار التي يؤديها القائمون بالعملية التدريبية بكفاءة واقتدار مستهدفين بذلك تحقيق مخرجات التدريب والتنمية " ص١٧

– أما ماهر (١٤١٦هـ) فقد وضح بأنه " تغير في الاتجاهات النفسية والذهنية للفرد تجاه عمله تمهيداً لتقديم معارف ومهارات للفرد لأداء عمله بكل إتقان " ص٣١٩

وفي ضوء ما سبق تعرف الباحثة التدريب بأنه تلك البرامج المعدة من قبل المؤسسات المتخصصة والتي تم التخطيط لها في ضوء حاجات المتدربين بهدف تزويدهم بالمعارف والمهارات والاتجاهات بحيث تمكنهم من القيام بأدوارهم بكفاءة عالية .

أهداف التدريب :-

تسعى الجهات التعليمية المسئولة عن التدريب إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تحدثت عنها أدبيات الدراسة وهي في مجملها تعمل على رفع مستوى الكفاءة لدى المتدرب وجعله منتجاً وفعالاً في عمله الحالي والمستقبلي فقد ذكر (نبراي ، ١٤٠٧هـ ، ص٩٠) و (البوهي، ١٤٢١هـ ، ص ١٧٨) أن التدريب يهدف إلى :-

١ـ رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين في الحقل التربوي عن طريق زيادة كفاءاتهم .

٢- تغيير أداء المتدربين لأعمالهم مما ينعكس على تغيير أداء المؤسسات التي يعملون بها .

٣- تغيير اتجاه المتدربين نحو العمل حتى يستطيع المتدرب أن يقوم بأداء عمله بصورة أفضل .

٤- تقوية العلاقات الإنسانية بين العاملين وتطوير اتجاهاتهم الإيجابية نحو العمل عن طريق إكسابهم مهارات وأساليب جيدة .

٥- زيادة قدرة الفرد على التفكير بطرق علمية وموضوعية للتكيف مع عمله ومواجهة مشكلاته

٦- تنمية المستوى العلمي والمهني للمتخصصين لمواكبة التطور التقني السريع .

كما أن هناك بعض الباحثين أشاروا إلى أن من أهداف التدريب تزويد المتدرب بالمعلومات والمهارات والاتجاهات والقيم بما يساعدهم على التأقلم مع أعمالهن ورفع مستوى الأداء لديهم .

أما (عفاش ، ١٤١١هـ ، ص ٧٠) فقد وضح أن البرامج التدريبية أثناء الخدمة تكون أكثر فاعلية إذا استعملت الأهداف التالية :

١ـ تزويد المعلمين بالمعلومات والمحتويات المستجدة ، التي تسهم في زيادة نموهم المعرفي .

٢ـ تزويد المشاركين باستراتيجيات ومهارات تدريسية تساعد المعلمين على تخطيط وتنفيذ وتقويم العملية التعليمية .

٣ـ تزويد المشاركين بالاتجاهات والقيم الإيجابية التي تساعد على زيادة رغبتهم للعمل وتغير سلوكهم المهني نحو الأفضل مما يسهم في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة

بينما قسم (عمار ، ١٤١١هـ ، ص٢٢) أهداف التدريب إلى نوعين هما :

١ـ هدف كمي :ـ

يعمل على زيادة الإنتاج بنسبة مئوية معينة وذلك عن طريق دفع مهارات العاملين أو تقليل أعداد الموظفين الذين يقومون بعمل ما .

٢ـ هدف نوعي :ـ

مثل الارتقاء بمستوى أداء الموظفين في عمل مكتبي وتقليل الأخطاء بزيادة معارفهم ومعلوماتهم أو قد يكون لإعداد موظفين لشغل وظائف معينة أو لمديرين لشغل وظائف أعلى أو قد يكون الهدف تزويد المتدربين بمهارات وقدرات تتعلق بإستخدام تقنية حديثة أُدخلت في العمل أو قد يكون إكساب العاملين في مجال ما خصائص سلوكية كمهارات الإتصال الفعال والتعاون البناء ، وإقامة العلاقات الودية مع الآخرين .

وخلاصة القول فإن الباحثة تتوصل إلى أن أهداف التدريب تتمثل في التالي :

١ـ الرفع من مستواهن الأكاديمي عن طريق تزويدهن بأساليب التدريس الحديثة وتوسيع معارفهن ومساعدتهن على الابتكار وإتاحة الفرصة لهن لنقل وتبادل الخبرات المتنوعة من خلال البرامج التدريبية .

٢ـ رفع الكفاية الإنتاجية للمتدربات عن طريق إتاحة الفرصة أمامهن لكي يقفن على كل ما هو جديد في مجال التطور التكنولوجي والعلمي .

٣ـ إكساب المتدربات إتجاهات إيجابية نحو تقدير العمل الذي يقمن به .

٤ـ دعم العلاقات الإنسانية وإتاحة الفرصة لهن ليتعلمن كيفية التعامل مع الآخرين وتنمية روح حب العمل الجماعي والتعاوني .

٥ـ إكساب المتدربات آفاق جديدة من خلال تبصيرهن بمشكلات المهنة وتحدياتها وأسبابها وكيفية التخلص منها .

أهمية التدريب :-

يعتبر التدريب نشاط عالمي ذو ضرورة ملحة في مجالات العمل المختلفة ولا سيما في مجال التربية والتعليم ، وهو من الأساليب الحديثة التي تعمل على رفع مستوى أعضاء هيئة التدريس علمياً ومهنياً وثقافياً وشخصياً لمواجهة المتغيرات والظروف الحياتية المحيطة بهم ، فالمعلمة مهما أرتفع مستوى إعدادها قبل الخدمة فقد يؤدي عملها على مر الزمن بطريقة روتينية إلى إصابة العملية التعليمية بالتخلف والبدائية إذا لم تزود بين وقت وآخر أثناء الخدمة بدورات تدريبية تتفق مع التغير الذي يطرأ على مختلف العلوم الأكاديمية والتربوية ويساهم في تحقيق الأهداف المنشودة. لذلك فإن المعلمات بحاجة مستمرة لبرامج تدريبية متجددة تحقق مطالب الواقع المتجدد . وهذا ما أكد عليه (سورطي ، ١٤١٨هـ ، ص١٦٥) حيث قال إن البرامج التدريبية للمعلمين التي تركز على المطالب الحالية فقط قد تعتبر عائقاً أمام التطوير المستقبلي للتعليم وقد يصبحون غير قادرين على تحقيق مطالب الواقع المتجدد وسوف يتخلف التعليم ليس فقط عن الأعداد للمستقبل بل وعن الواقع المحيط بهم أيضاً .

ونظراً لأهمية هذا الموضوع فقد صدر عن الاحتفال باليوم التدريبي (١٤١٦هـ ، ص ٢) الذي أقيم في دولة الإمارات العربية المتحدة عدد من التوصيات خلال مؤتمر معوقات العملية التدريبية منها

-ضرورة انطلاق خطط التدريب من خلال إستراتيجية تأخذ في الاعتبار حاجات الحاضر ومتطلبات المستقبل وما تتضمنه من تنمية مستمرة للعنصر البشري في جميع المجالات .

وقد عزى (موسى ، عبد الحكيم ، ١٤١٨ ، ص٣٣-٣٤) أهمية التدريب أثناء الخدمة إلى التغيرات الحاصلة في كافة مجالات الحياة المرتبطة بالعمل المدرسي والتي تؤدي إلى ظهور حاجات تدريبية ملحة يتطلب إشباعها ، وهذا يتفق مع ما ذكره (السامرائي ، ١٤٠٣هـ ، ص ٤) حيث أوضح أن أهمية التدريب ترجع لأربعة أسباب هي : -

١ـ الانفجار المعرفي الذي يتمثل في المنجزات التكنولوجية والمخترعات . وقد بين (موسى ، عبد الحكيم ،١٤١٠هـ ، ص٥٢) أن هذا الانفجار والتطور في العلوم يتطلب استخدام أساليب وتطبيقات تكنولوجية من المهم التدريب عليها وقد أيده (المطيري ، ١٤١٢هـ ، ص ٢٠) في ذلك حيث قال إن المستجدات تتزايد بسرعة كبيرة ولا يمكن للمعلم استيعابها أثناء إعداده فلا بد من تصميم برامج تدريبية له وإلحاقه بها لكي تساعده على إدراك وتوسيع آفاقه في مجال العملية التربوية واعتبرها السبيل الوحيد للنمو المهني للحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والاجتماعية وكل ما من شأنه رفع مستوى أداء المعلمين وزيادة إنتاجهم ، ومواكبة التقنيات التربوية والأفكار والأساليب التعليمية لتلبية حاجات المعلمين المعرفية والمهنية والثقافية .

٢ـ النمو السكاني المتزايد ، والذي يصاحبه تزايد الطلب على توفير الخدمات التعليمية ، واستجابة السلطات التربوية لتلبية هذا الحق المشروع لجميع فئات المجتمع والعمل بدأب من أجل تقديم أفضله ، ويقابل هذا التزايد قلة أعداد المعلمين أو قصور في أعداد المعلمين الملتحقين بمهنة التدريس .

٣ـ سهولة تدفق المعلومات أدت إلى حضارة عالمية ، ووسائل الاتصال الجماهيرية جعلت من الكرة الأرضية الواسعة عالماً صغيراً فلم يعد بالإمكان العزلة عما يجرى فيه .

٤ـ وقت الفراغ أثار مشكلات لم تكن معروفة من قبل إذ بات من الضروري أن يستغل في أمور نافعة للفرد والمجتمع .

ومن خلال ما أورده السامرائى يتبين لنا بعض العوامل التي تؤدي إلى الإخلال بشروط ومعايير الأداء الفعال للمعلم . لذلك فإن التدريب أثناء الخدمة هو أحد الوسائل المهمة التي تساعد على توفير الكثير من الكفايات والاحتياجات التي تساعده على مواجهة المسؤوليات والمهام والواجبات الملقاة على عاتقه .

كما أضاف (موسى ، عبد الحكيم ،١٤١٦هـ ، ص ١٢) بعض النقاط التي تبرز أهمية التدريب وهي

١-أن التدريب يهيئ الفرصة أمام المتدرب لإكساب معارف جديدة في مجال عمله .

٢-إن التدريب يساعد على اكتساب مهارات جديدة تتطلبها مهنة المتدرب.

٣-يساعد على تغيير الاتجاهات واكتساب اتجاهات إيجابية تجاه المهنة الممارسة من قبل المتدرب مما يؤدي إلى وضع روحه المعنوية وزيادة إنتاجيته .

٤-إن التدريب يكسب المتدرب أفاقـــاً جديدة في مجال ممارســـة مهنته وذلك من خلال تبصيره بمشكلات مهنته وتحدياها وأسباها وكيفية التخلص منها .

٥-التدريب يعمل على غرس مفاهيم ، وإكساب أساليب التعلم المستمر في المتدرب من خلال تمكينه من مهارات التعليم الذاتي المستمر .

٦-إن التدريب يساعد على الانفتاح على الآخرين من زملائه بهدف تنميته مهنياً .

وبعد هذا الاستعراض لأهمية التدريب فإن الباحثة تجمل تلك الأهمية مـن وجهـة نظرهـا فيما يلي :-

١-إن التدريب ضروري لاستثمار وتنمية إمكانات الفرد الجسمية والعقلية وبالتالي تحقيق الكفاءة المثلى للفرد .

٢-تطوير أداء المتدربين من خلال اطلاعهم على كل ما هو جديد في مجال المهنة وتنميتهم أكاديمياً ومهنياً وشخصياً لمواجهة المتغيرات المحيطة بهم .

٣-تلافي أوجه النقص والقصور في أعداد المعلمين قبل التحاقهم بالخدمة .

٤-تحسين العلاقات الإنسانية بين المشتركين في العملية التعليمية التربوية .

دواعي التدريب :-

لقد تحدثت الباحثة سابقاً عن أهمية التدريب أثناء الخدمة في مجالات عديدة ولا ســـيما في مجـــال التربية والتعليم وفيما يلي سوف تتناول الحديث عن دواعي عملية التدريب وقد ورد العديد منها في أدبيات الدراسة وترى الباحثة أنها متمثلة فيما يلي :-

١-التغير الاجتماعي الناتج عن التطور التقني الذي يشهده العصر الحالي ، الذي يتطلـــب نمـــو مهني مستمر في التعليم والتدريب .

٢-انخفاض مستوى أداء بعض المعلمات الناتج عن النمطية المتبعة في التدريس التقليدي وعـــدم متابعة ما يستجد من التطورات الحديثة .

٣-ظهور تخصصات جديدة داخل الإدارات التعليمية .

٤-انخفاض مستوى تحصيل الطالبات في كثير من المواد .

٥-تغير المناهج التعليمية والمقررات الدراسية .

أنواع البرامج التدريبية :-

تتعد أنواع البرامج التدريبية وتختلف مسمياها تبعاً لاختلاف أهدافها وأساليبها ومرحلة التوظيف ونوع الوظائف . فقد ورد في أدبيات البحث العديد من التقسيمات للبرامج التدريبية المختلفة **وفيما يلي أنواع البرامج التدريبية حسب أهدافها.**

١-برامج تأهيلية Qualifying Programs :

وقد ذكر (لبيب ، ١٤٠٦هـ ، ص٢٨٠) بأنها برامج لتأهيل المعلمين الجدد تأهيلا تربويا وأكاديميا أو الاثنين معا وهي برامج ضرورية عند إدخال مناهج جديدة في المدارس ، وتهدف إلى تعريف المعلمين بهذه المناهج وأساليب تدريسها .

٢-برامج تجديدية Refreshing Programs :

وهو البرنامج الذي ذكرته الأنصاري، عنبرة والإدريسي، اسماء (١٤٠٧هـ ، ص٦) تحت مسمى التدريب للنمو المهني فهو الذي يستهدف إنماء المعلم مهنيا نتيجة التغير المستمر الذي يطرأ على المناهج والأساليب والوسائل التعليمية ، حيث يعمل على تجديد معلومات المعلمين وتعديل اتجاهاتهم بأحدث الخبرات المتعلقة بمجال عملهم .

وقد عرفها فهمي (١٩٧٦م) بأنها " البرامج التي تقدم للفرد لتطوير مستواه ليواكب المتغيرات في مجال العمل " ص٩٨ .

وتهدف تلك البرامج كما ذكر (فلاتة ،١٤٠٥هـ ، ص ١١٨) إلى متابعة التطورات في ميادين العلوم والفنون وأساليب التربية وطرق التدريس والوسائل التعليمية .

ومثال على هذه البرامج ما عقدته الرئاسة العامة لتعليم البنات من دورات تدريبية حول كيفية تطبيق الأهداف السلوكية الإجرائية لبعض التخصصات كالجغرافيا عام ١٤١٧هـ .

٣ـ برامج تخصصية Specialized Programs:

وقد وضح (فهمي ، ١٩٧٦م ، ص٩) بأنها برامج لتمكين الفرد من أداء عمل معين متخصص.

٤ـ أمان العمل Safety Programs:

وهي برامج تقدم للفرد للتوعية من أخطار المهنة .

٥ـ علاقات إنسانية Human Relations:

وهي برامج تهتم بتعميق مفهوم العلاقات الإنسانية بين الأفراد العاملين لتصبح القوة العاملة راضية ومنتجة ، وقد اتفقت الأنصاري ، عنبرة والإدريسي ، اسماء (١٤٠٧هـ) و(فهمي ، ١٩٧م،ص٩٨) في هذا التقسيم وأدرجته تحت نوع التدريب لتغيير السلوك والاتجاهات والقيم حيث أنه يركز على تحسين العلاقات الإنسانية وتنمية القدرة على الابتكار وتقبل مهنة التعليم .

كذلك فقد وضح (ماهر ، ١٩٩٦م ، ص ٣٢٢) تقسيم آخر لبرامج التدريب وذلك طبقاً لمراحل التوظيف ونوع الوظائف وهي كالتالي .

أنواع التدريب حسب مرحلة التوظيف :ـ

وهي برامج تهتم بالتالي :

١ـ توجيه الموظف الجديد حيث تهدف لتقويم الموظف الجديد للعمل ، وكيفية أداء عملهم أو الترحيب بهم أو خلق إتجاهات نفسية عن المنشأة .

٢ـ التدريب في موقع العمل لضمان كفاءة أعلى للتدريب .

٣ـ التدريب بغرض تجديد المعرفة والمهارة .

٤ـ التدريب بغرض الترقية والنقل ، ويتم ذلك عند نقل أو ترقية الموظف لتزويده بالمهارات والمعارف المطلوبة للعمل الجديد .

٥ـ التدريب لتهيئة المعاش ، وذلك عن طريق تدريب كبار السن للبحث عن طريق جديدة للعمل أو الاستمتاع بالحياة والبحث عن اهتمامات أخرى تساعده في السيطرة على الضغوط الناتجة عن الخروج على المعاش .

أنواع التدريب حسب نوع الوظائف :-

١-تدريب مهني وفني .

٢-تـــدريب تخصصي .

٣-تـــــدريب إداري .

ومن خلال إطلاع الباحثة على الدورات التدريبية المقامة في مكاتب الإشراف التربوي تبـــين أن معظمها متمثل في الأنواع الثلاثة الأولى وهي البرامج التأهيلية والبرامج التجديديـــة والـــبرامج التخصصية فقط . وهذا يتفق مع ما ذكرتـــه (رواس ، فـــائزة ، ١٤٢١هـــ ، ص ٤٦) في دراستها حيث وضحت أن البرامج التدريبية التي تعقدها الرئاسة العامة لتعليم البنـــات نوعـــان الأول يختص بتأهيل الغير مؤهلات في جانب معين مثل الدبلوم العام في التربية للمعلمـــات غـــير التربويات ، والثاني يهتم بمعالجة القصور الناجم عن مرحلة إعدادهن لتطوير أدائهن وتزويدهـــن بكل ما يستجد كالبرامج المقدمة لجميع التخصصات والفئات المختلفة .

أساليب التدريب أثناء الخدمة :-

تختلف أساليب وطرق التدريب أثناء الخدمة باختلاف الظروف القائمة ، فـــاختلاف الغـــرض أو الهدف أو طبيعة مستوى المتدربين أو طبيعة العمل أو الحاجات المراد تلبيتها أو النفقات المتوفـــرة للتدريب جميعها تتحكم في الأسلوب التدريبي المتبع . فليس هناك طريقة محددة للتدريب يصـــح استخدامها بصفة دائمة فالأسلوب كما تراه الباحثة هو الطريقة التي يتم من خلالها تنفيذ العمليـــة التدريبية وفقاً لاحتياجات الأفراد وضمن الإمكانات المتاحة ، وتوجد في الأدبيات عدة تصنيفـــات لأساليب التدريب فالبعض صنفها على حسب وظائف التدريب وأهدافه والبعض صنفها حســـب كونها جماعية أو فردية والبعض صنفها حسب الوقت والمدة ولإعطاء بعض الأمثلة علـــى تلـــك التطبيقات نورد التالي .

أولاً -أساليب التدريب الفردي Individual Training

وقد وضح (موسى ، ١٤١٨هـــ ، ص٥٨) بأنها تهدف إلى تدريب الأفراد على مهارات خاصـــة ، أو تدريب فرد معين على عمل معين جديد ذي طبيعة خـــاصة لا يمكن أداؤه لـــفرد واحد وفي

مكان واحد ذاتـه في معظـم الأحيان مثل التدريب بالمراسلة ، الحقائب التدريبية ، التعليـم المبرمج .....الخ

١ ـ١ التدريب بالمراسلة Correspondence Training :

ذكر (شريف وآخرون ،١٤٠٣هـ ، ص٧١) أنه يتم هذا التدريب عن طريق المراسـلة بـين المدرب والمتدرب ويركز على نواحي نظرية ويخضع فيها المتدرب الى امتحان نهائي . وهذا النـوع من التدريب يساعد العاملين في مجال التربية والتعليم بمواصلة تأهيلهم تـأهيلا تربويـا دون أي إرهاق للمؤسسات التعليمية .

١ـ٢ الحقيبة التدريبية Training Package:

هي أسلوب يتيح للمتدرب أن يختار ما يناسبه وفق قدراته واستعداداته وإمكاناته الخاصة متفـاعلاً مع خبرات البرنامج وزملائه في مجموعات صغيرة أو كبيرة تحت إشراف المدّرب وتوجيهه فالحقيبة التدريبية كما عرفها بدوي (١٤١٠هـ) " تحتوي على معدات التدريب اللازمة لهدف تدريبي معين ، وتتضمن أشكالاً متنوعة من معينات التدريب كالأقلام والشـرائح والمطبوعـات ..الخ " ص١٣٢.

١ـ٣ التعليم المبرمج Programmed Instruction :

فقد ذكرت (زمزمي ، خيرية ناجي ، ١٤١٣هـ ، ص٧١) و(موسـى ، عبـد الحكيـم ،١٤١٨هـ ، ص٦٥) بأن هذا الأسلوب يقدم المواد في خطوات صغيرة وكل خطوة تتطلـب استجابة من المتدرب واختبار استجابته بمقارنتها بالإجابة الصحيحة المقننة ، وتستمر العملية حـتى يتم التوصل إلى السلوك المستهدف وهو بذلك يسعى لتحقيق التغيير السلوكي . وهو أسـلوب يتحمل فيه المتدرب مسؤوليات أساسية في تدريب نفسه ويكتب المتدرب المعـارف والمـهارات والاتجاهات اللازمة لتطوير أدائه ، وهذا الأسلوب يستخدم عدة طرق منها أسـلوب التدريـب بالتلفزيون التعليمي ، أجهزة التسجيل (الفيديو ، الكاسيت) ، التعليم المصغر .. الخ

ثانياً ـ أساليب التدريب الجماعي Group Training :

وضح (موسى ، عبد الحكيم ، ١٤١٨هـ ، ص٨٥) أن هذه الأساليب هي التي يتم تنفيذها على جماعة من المتدربين تختلف أعدادهم حيث تستغل علاقات التعاون بينهم وتعزز مهارات العمل وروح الفريق ، وهي الأساليب الغالبة في عمليات التدريب مثل المحاضرة ، المناقشة ، الندوات والمؤتمرات ، الحوار ، العصف الذهني ، الزيارات الميدانية ، الورش التدريبية ، العروض العملية ، تمثيل الأدوار ..الخ

كما يمكن تقسيم أساليب التدريب بطريقة أخرى إلى أساليب تدريب نظرية و عملية :

أولاً ـ أساليب التدريب النظري Academic Training :

ويندرج تحت هذا الأسلوب عدة أنواع هي :

١ ـ المحاضرة Lecture :

لقد عرف موسى (١٤١٨هـ) المحاضرة بأنها " أسلوب تدريبي يستخدم الرموز اللفظية في توصيل مجموعة من الأفكار والمعلومات والحقائق العلمية والنظريات والمفاهيم من قبل المدرب إلى المتدربين " ص٩٥ ، كما عرفها الزيادي (١٤١١هـ) بأنها " طريقة من طرق التدريب تُعرض فيه الحقائق والمعلومات عن موضوع معين على عدد كبير من المتدربين في وقت واحد" ص٢٣.

وتعرفها الباحثة بأنها (طريقة من طرق التدريب يتم فيها عرض المعلومات والحقائق من قبل شخص على عدد كبير من المتدربين في وقت واحد) .

ومن الملاحظ أن المحاضرة هي أكثر الأساليب التدريبية شيوعاً واستخداماً وهذا ما توصلت إليه بعض الدراسات مثل دراسة حبيل (١٤١١هـ) ودراسة الغيثي (١٤١٥هـ) ودراسة موسى (١٤١٦هـ) حيث وضحت تلك الدراسات أن المحاضرة هي الأسلوب الأكثر استخداماً وذلك نظراً لأنه أسلوب يوفر الوقت والجهد والمال ، حيث يكون المدرب هو المسيطر على الموقف التدريبي فهو يقوم بإرسال المعلومات ويشرحها بينما تقتصر مشاركة المتدرب على الاستماع والإصغاء .

٢ـ أسلوب المناقشة Discussion :

عرفهـا السلوم (١٤١٠هـ) بأنها عبارة عن " اجتماع مجموعة صغيرة من المتدربين لتحديد أو تفهم أو إيجاد حل لمشكلة عن طريق تبادل الأفكار والمعلومات والآراء والخبرات ... وقد تكون المناقشة موجهة أو حرة حسب طبيعة الموضوع الجاري مناقشته ويقتصر دور المدرب على إدارة المناقشة والتأكد من أنها تسير وفق الخط المرسوم لها " ص٢٢.

وقد عرفتها (رواس،فايزة،١٤٢١هـ) " إنها عبارة عن طريقة لدراسة موضوع ما وإيضاح زواياه من خلال الآراء والتفكير التعاوني وتبادل الخبرات بين المتدربين والمدرب "ص٢٦

وللمناقشة أسلوبان هما :

أ ـ المناقشة الموجهة أو منظمة Structured Discussion

ذكر (موسى ، عبد الحكيم ، ١٤١٨هـ ، ص ٦٢) انه يتم في المناقشة الموجهة عمليات مثل الاستماع والاستفسار والمشاركة بالتعليقات ، وتتم في جماعات صغيرة حيث تطرح مشكلة مشتركة ويتم فهمها وحلها وتبادل الآراء والخبرات حولها وتكون مهمة المدرب إدارة النقاش تجاه كل جوانب الموضوع المطروح للنقاش واستخلاص أهم النتائج .

ب ـ المناقشة الحرة (الغير منظمة) Unstructured Discussion

ذكر (الخطيب، أحمد ، ١٤٠٦هـ ، ص١٤٢) بأنها أسلوب تدريبي يتحكم فيه المتدربون حيث يتم تحديد الموضوع من قبلهم وتطرح فيها المشاكل للتداول ويكون دور المدرب فيها الاستماع فقط للآخرين ، وتحتاج إلى قليل من التوجيه وهنا يسمح المشرف أو المدرب بالاستجابات العفوية كما يجب أن يمتنع عن التقويم الفوري للاستجابات .

٣ـ حلقات النقاش الدائرية المتبادلة Fish bowls :

وقد ذكرت (رواس،فايزة ، ١٤٢١هـ ، ص٢٦) بأنه يتم فيها طرح مسألة للنقاش بين حلقتين دائرتين ، لضبط محتواها يجلس بها بعض المشاركين في الوسط على شكل حلقة دائرية والأعضاء الآخرون يجلسون في حلقة أكبر لمراقبتهم ثم يأخذون مكاناً لهم في الحلقة الأولى فيما بعد .

٤ ـ الندوات والمؤتمرات Seminars & Conferences :

ذكر كل من (موسى ، ١٤١٨هـ ، ص٨٤) و(رواس،فايزة ، ١٤٢١هـ ،ص٢٧) بأنه اجتماع منظم يتم فيه طرح موضوع أو مشكلة معينة يشترك فيه فئتان ، فئة المختصين الذين يقومون بعرض وجهات نظرهم ولا يتجاوز عددهم ثلاثة أشخاص ، والفئة الثانية تضم المتدربين حيث تتاح لهم فرصة الاستفسار والسؤال فيما يختص بموضوع الندوة . كما أضاف (البوهي ،١٤٢١هـ،ص١٨٥) و (سعيد ، ١٤١٤هـ ، ص٢٧٣) بأنه يتم طرح موضوع معين من قبل مجموعة من المتخصصين ويفسح مجالاً للنقاش بين المتدربين والمختصين .

٥ ـ العصف الذهني Brain storming

كما وضح كل من (موسى ، ١٤١٨هـ، ص٨٥) و (رواس ،فايزة، ١٤٢١ ، ص٢٦) بأن هذا الأسلوب يستخدم لتدريب مجموعة صغيرة ما بين (٥ – ١٢ متدرباً) حيث يتم طرح العناصر الأساسية لمشكلة ما على تلك المجموعة واشتراكهم في حلها عن طريق تقديم الأفكار والمقترحات السريعة في وقت محدد من قبل المدرّب وتسجيلها ومن ثم محاولة تقييمها دون ممارسة أي نقد أو مناقشة ولقد استفاد معظم مديري المدارس من هذا الأسلوب بدرجة متوسطة وهذا ما أظهرته دراسة الزهراني والكسناوي (١٤١٣هـ)

٦ ـ المطبوعات Manuscripts

وهي نشرات ومجلات تربوية وعلمية وثقافية تتضمن أفكار وآراء يود المعلمون والمديرون نقلها إلى زملائهم الآخرين ، حيث أن هذه المطبوعات تعمل على تنمية الجانب المعرفي لدى المتدربين لأنها تزودهم بالمعلومات والمعارف المختلفة في مجال عملهم ولقد وضحت (الشريف ، بسمة ، ١٤١٨هـ ، ص٢٣) أنه وفي هذا المجال تقوم الرئاسة العامة لتعليم البنات (وزارة المعارف حالياً) المتمثل في قسم اللغة الإنجليزية بإرسال مجلات دورية إلى المدارس تحوى طرق التدريس والوسائل التعليمية والأفكار الجديدة والمتنوعة لعرض الدروس حتى تستفيد منه المعلمة في مجال التدريس ومن أمثلة تلك المطبوعات .

ـ العدد الخامس عشر من الخطاب الدوري لمادة اللغة الإنجليزية بتاريخ ١٨/١١/١٤٢٣هـ .

ـ العدد الثامن عشر من الخطاب الدوري لمادة اللغة الإنجليزية بتاريخ ٢٤/٨/١٤١٦هـ .

أما بالنسبة لقسم الأحياء فإن هذا الأسلوب غير مطبق .

٧ـ النشرات الإشرافية الموجهة Direct Supervising

يرى (شريف وآخرون ، ١٤٠٣هـ ، ص٤٤) أن هذه النشرات تتضمن ملخصات لتقارير اللجان التربوية والمؤتمرات المحلية والقطرية والعالمية إلى جانب الإصدارات الحديثة من الكتب والمجلات مع الإشارة إلى أسماء المؤلفين وأماكن توفر نشرها ولقد أضافت (الشريف ،بسمة ١٤١٨هـ ، ص٢٣) بأن النشرات الإشرافية هي كل ما تبعثه المشرفة التربوية إلى المعلمات من توجيهات بخصوص طرق التدريس والوسائل التعليمية والأفكار الجديدة حول الاختبارات وتوزيع الدرجات مما يفيدهن في التدريس .

وطبقاً لما يراه شريف وآخرون حول هذه النشرات الإشرافية الموجهة فإن الباحثة تُلاحظ عدم تطبيق هذا الأسلوب التدريبي في مجال تدريس الأحياء ، إلا أن بعض المشرفات يحرصن على تزويد المعلمات بأسماء المراجع التي تفيدها في عملها وذلك خلال الزيارات التي يقمن بها .

٨ـ القراءات والبحوث الإجرائية Reading & Action Research

ويذكر (شريف وآخرون، ١٤٠٣ ، ص٤٥) أنه في هذا الأسلوب يكلف المتدربين بالقراءات الموجهة لتناول بعض المشكلات وجمع الحقائق عنها وتحليلها لإيجاد حلول مناسبة لها ، أو قد يُكلفون بإعداد بحث أو تقرير من قِبل أساتذهم المدربين فيشيرون إلى الكتب والمصادر التي تناولت تلك المواضيع .

ومن خلال إطلاع الباحثة على التقارير السنوية للبرامج التدريبية في مراكز التدريب أثناء الخدمة في كلا من مكة المكرمة وجدة لاحظت عدم إتباع هذا الأسلوب في تدريب معلمات الأحياء .

٩ـ الاجتماعات الدورية للإدارة والهيئة التعليمية Periodic Meeting Of Teaching Board And Staff

لقد بين (شريف وآخرون ، ١٤٠٣ هـ، ص٤٦-٤٧) أن هذه الاجتماعات عبارة عن لقاء فكري بين جماعة من المتدربين في نشاط معين لبحث مشكلة ما عن طريق الدراسة والمناقشة وتبادل الآراء ، وقد يعقد الاجتماع في الدورة التدريبية إذا كانوا قد التحقوا فيها أو قد يكون

الاجتماع نهاية الأسبوع ، ولإنجاح مثل هذه الاجتماعات ينبغي أن يزود الاجتماع بالمعلومات والحقائق والوسائل المختلفة كأجهزة العرض والأفلام والمطبوعات .

وهذا الأسلوب يطبق في مجال تدريب المعلمات ولكن بصورة ضئيلة جداً حيث وضحت (الشريف،بسمة، ١٤١٨هـ ، ص٢٦) أنه يطبق في تدريب معلمات اللغة الإنجليزية خلال العام الدراسي حيث تحدد حصة في الأسبوع يتم فيها اجتماع معلمات المدرسة وإيجاد الحلول لها ، مع العلم أنه لا تستخدم أثناءها أي نوع من الوسائل والأجهزة ، أما بالنسبة لمعلمات الأحياء فإنه يتم أيضاً بصورة ضئيلة حيث تحدد مدرسة معينة يتم فيها اجتماع عدد من معلمات الأحياء يتراوح من ٥-١٠ معلمات من مدارس مختلفة ويتم فيها مناقشة بعض المواضيع التي يحتجن إليها ولكنها لا تتم بين المعلمات والمشرفات التربويات وهو ما ينبغي أن تكون حتى تتم الفائدة بشكل اكبر .

ثانياً- أساليب التدريب العملي (الميداني) Practical Training

١- أسلوب دراسة الحالة Case Study

هو عبارة عن تقديم حالة لمجموعة صغيرة من المتدربين ، يتم فيها مناقشة وتحليل وتسجيل ردود الفعل حولها وتعميم الحلول التي تم التوصل إليها على الحالات الخاصة ، ويقوم المدرب بتوزيع التوصيات وتقدير الحالة على المتدربين فيحصلون من خلالها على التغذية الراجعة اللازمة . (شريف وآخرون ، ١٤٠٣، ص٤٧) (موسى ، عبد الحكيم، ١٤١٨هـ ، ص٨٢) . وهذا يتفق مع ما وضحه (الزيادي ، ١٤١١هـ، ص٣٧) بأنه يتم عرض مشكلة على المتدربين ويطلب منهم مناقشتها والتوصل إلى حل لها . وفي هذا النوع من التدريب تكون الفرصة متاحة لكل متدرب أن يكتب بعض المهارات في حل المشكلات وفق منهج علمي موضوعي .ومن خلال ومن خلال إطلاع الباحثة على تقارير البرامج التدريبية السنوية لمراكز التدريب التربوي فإن هذا النوع من التدريب غير مطبق في تلك المراكز التدريبية .

٢- تمثيل الأدوار والمواقف المصطنعة. Stimulation or Role Playing

من خلال ما ذكره كل من (الخطيب والخطيب ، ١٤٠٦هـ ، ص١٤٤) و(موسى ، عبد الحكيم ١٤١٨هـ ، ص٧٢) و (رواس ، فايزة ، ١٤٢١هـ ، ص٢٩) فإنه يمكن القول بأن هذه الطريقة

تستخدم لفحص مشكلة في العلاقات الإنسانية واكتشاف بدائل حلول لمشكلة ذات طابع عاطفي ، وذلك من خلال مشاركة عدد من المتدربين فردين أو أكثر في تقمص أدوار وشخصيات المشكلات التي تواجههم في العمل ، ومحاولة حل تلك المشكلات في جو خال من المخاطرة بالرغم من الاختلاف بين الأفراد المشاركة وبتوجيه من المدرب . ومن مزايا هذا الأسلوب كم أوردها (الزيادي ، ١٤١١هـ، ص٣٩) :

-تنمية المهارات والقدرات للمتدربين لأنها متصلة بمواقف في الحياة العملية .

-تؤدي للمشاركة العقلية والاندماج الحقيقي نتيجة تجسيم الأوضاع الفعلية للحياة الواقعية .

٣-الدروس النموذجية (التدريبية) Model Lessons

فالدروس النموذجية كما وضحها كل من (حسين ، ١٩٦٩م ، ص٩٢) (شريف وآخرون، ١٤٠٣هـ ، ص٥٣) (رواس ، فايزة ، ١٤٢١هـ ، ص٢٩) (قنديل ،١٤١٨هـ،ص١٧٢) هو عرض أسلوب تدريسي معين أو عرض وسيلة إيضاحية تعليمية حديثة ، وبيان كيفية صنعها واستخدامها ومدى فائدها على أن يعقب ذلك نقاش مفتوح وذلك لإثارة الرغبة والاهتمام وبعث الثقة في نفوس المتدربين . كما أضاف (البوهي ، ١٤٢١هـ ،ص١٨٦) بأنها دروس نموذجية يقوم بأدائها المتدربون بعد التخطيط الجيد لها مع المدربين وقد يقوم بأدائها المدرب أو الخبير ويصاحب الدرس العملي تدوين للملاحظات لمناقشتها بعد أداء التمرين العملي .

وتعتبر الدروس النموذجية من الأساليب الشائعة في تدريب المعلمات في الرئاسة العامة لتعليم البنات في جميع التخصصات حيث تقوم إحدى المشرفات التربويات أو إحدى المعلمات من ذوات الخبرة في التدريس بإلقاء درس من المقرر المدرسي على مجموعة كبيرة من المعلمات وتستخدم فيه وسائل تعليمية مبتكرة تفيد المعلمات وفي آخر الدرس تقوم المشرفات التربويات والمعلمات بمناقشة ذلك الدرس ومعرفة جوانب القوة والقصور فيه .

٤-التدريب الميداني (العملي) Practical Training

وضحها (شريف وآخرون ، ١٤٠٣هـ ، ص٥٣) بأنه في هذا التدريب يقوم المدرب بأداء عمل معين عمليا سليما أمام المتدربين موضحا لهم كيفية الأداء والعمليات ويشترط أن يكون المدرب خبيرا متمكنا ليقوم بتوجيه المعلومات والأعمال إلى المستوى المطلوب ، ومثال ذلك

التدريب على استخدام آلات أو أجهزة علمية ووسائل تعليمية أو استخدام الطـــرق الجديـــدة للتدريس بالمدارس .

وقد لاحظت الباحثة إقامة مثل تلك الدورات التدريبية في الرئاسة العامة بمكة مثل برنامج تصنيـع واستخدام الوسائل التعليمية المقام في الفترة ما بين ١٤١٨/١١/٢هـ إلى ١٤١٨/١١/٢٠هـ كذلك برنامج تصنيع الوسائل التعليمية واستخدامها في مادة أحياء المرحلة الثانوية والمنفذ مـــن قبل شعبة التدريب التربوي بالاشتراك مع قسم العلوم والمختبرات برئاسة جدة وكـــانت علـى مجموعتين المجموعة الأولى من الفترة ما بين ١٤٢١/١٢/٢٢ إلى ١٤٢٢/١/١٠هـ ، والمجموعة الثانية من الفترة ما بين ١٤٢٢/١/١٣هـ على ١٤٢٢/٢/١هـ بالإضافة إلى دورات خاصـــة لمعلمات الابتدائية سوف يورد ذكرها بالتفصيل لاحقاً .

٥- الزيارات الميدانية والرحلات الداخلية Visits & Fieldtrips

وقد عرفها كل من (شريف وآخرون ، ١٤٠٣هـ ، ص٥٧) و (تريسي ، ١٤١١هـــــ ، ص٣٣٩) و(مرسي ،١٤١٥هـ ، ص٢٥٥) و(موسى، عبد الحكيم ، ١٤١٨هـ ، ص ٧٠) بأنها طريقـــة يقوم فيها المتدربين مع المدرب أو المشرفين على البرنامج بزيارة مواقع العمل (مدرسة أو مؤسسة تعليمية) لاكتساب مهارات العمل اكتسابا مباشراً ، وينبغي أن تكون الزيارات في حدود خطـــة محكمة توضح أهداف الزيارة بالتفصيل وخطواتها وموضوعاتها بحيث يفيد ذلك في تحسين التعلم .

وقد لاحظت الباحثة أن هذا الأسلوب غير مطبق في مجال تدريب معلمات الأحياء أثناء الخدمة في كلاً من مكة المكرمة وجدة .

٦- الورشة التعليمية Work shop

الورشة كما وضحها (شريف وآخرون ، ١٤٠٣هـ ، ص٥٥) و(رواس ،فايزة أحمد ، ١٤٢١هـــــ ، ص٢٩) بأنها عبارة عن تنظيم تعاوني يشترك فيه عدد من المتدربين وذلك لحل مشـــكلة تهمـــهم وتمس جانب من جوانب العملية التربوية ، وتهيأ له إمكانيات بشرية ومادية تحت إشراف هيئـــة متخصصة أو معهد تربوي بحيث يسفر عنها إنتاج تعليمي معين تمهيداً للعمل الميداني ، وقد وضح (مرسي ،١٤١٥هـ، ص٢١٨) بأن كل ذلك لابد وأن يتم تحت إشراف المسؤولين عن البرنامج التدريبي . أما (موسى ، عبد الحكيم ، ١٤١٨هـ ، ص٧٧) فقد ذكر بأن لفظ أسلوب يطلـق

(تجاوزاً) على الورشة التعليمية وإنما في الحقيقة هي تتضمن وتستخدم مجموعة من الأساليب التدريبية (محاضرة ، نقاش ، عروض عمليه) وتهدف إلى إكساب المعارف والمهارات والاتجاهات في جانب مهم من جوانب عمل المتدرب وهذا الأسلوب غير مطبق في البرامج التدريبية لمعلمات الاحياء .

٧- الدورات التدريبية Training Courses

ذكر(شريف وآخرون ، ١٤٠٣هـ ، ص٦١) بأنها برامج تدريبية تتضمن عدة أساليب تعقد أثناء العطلة الرسمية أو خلال أيام العمل وتختلف هذه الدورات حسب أهدافها ومدتها وأماكن إقامتها ومن الملاحظ أن الرئاسة العامة لتعليم البنات سابقاً (وزارة المعارف حالياً) تستخدم هذا الأسلوب التدريبي في تدريب معلماتها في جميع التخصصات ، حيث يمكن ملاحظة ذلك من خلال إطلاع الباحثة على التقرير الشامل للبرامج التدريبية المقامة بمكاتب الإشراف التربوي منذ عام ١٤١٣هـ وحتى وقتنا الحالي .

٨- الحلقات الدراسية والتدريبية Training & Teaching Groups

ذكر (شريف وآخرون ، ١٤٠٣هـ ، ص٦٥) أن الحلقات الدراسية هي سلسلة من الاجتماعات التي تصل إلى أربعة اجتماعات أو أكثر ويستغرق الاجتماع فيها نحو ساعتين ويشترك فيها من ٥ ـ ٣٠ معلماً ويتم فيها بحث موضوع تربوي أو مشكلة تربوية تنال اهتمام المشاركين بها .

أما الحلقة التدريبية :

فهي اجتماع تدريبي يستمر من يوم واحد إلى ثلاثة أيام ويعرض على المشتركين في الحلقة التدريبية ما جدّ في الميدان ويوفر لهم المعلومات اللازمة ويحفزهم إلى مزيد من الدراسة والعمل .

وتهتم الرئاسة العامة لتعليم البنات بهذا الأسلوب التدريبي أيضاً حيث أنها تعقد مثل تلك الحلقات بمسمى (الحلقات التنشيطية) والتي تقام بمعدل أربعة حلقات خلال الفصلين الدراسيين ويكون عدد المعلمات المشاركات في كل مجموعة لا يزيد عن عشرة معلمات حيث يحدد لكل مجموعة مدرسية معينة يجتمعن فيها ويناقش أي موضوع أو مشكلة تربوية تنال اهتمامهن وذلك بتوجيه من المشرفة المسؤولة عليهن .

٩ـ التدريب الموجه Direct Practice

يوضح (شريف وآخرون ، ١٤٠٣هـ ، ص٦٢) بأنه تدريب يعتمد على العمل ، حيث يتحدث المدرب مع المتدرب حول وضع خطة وعمل مذكرة الدروس اليومية الخاصة بتحليل العمل اليومي للمعلم في الفصل الدراسي وكيفية إعداد الدروس وتنفيذها تنفيذاً عملياً و ترى الباحثة أن هذا الأسلوب غير مطبق في البرامج التدريبية وتفتقر إليه المعلمات المتدربات .

١٠ـ المقابلات الاستجوابية Interrogative Meeting

ويقصد بها (شريف وآخرون ، ١٤٠٣ ، ص٦٠) بأنها عرض يؤدى أمام المتدربين في فترة من (٥ ــ ٣٠) دقيقة يجيب فيها ذو الخبرة والاختصاص على أسئلة منظمة يطرحها شخص يتولى عملية الاستجواب حول موضوع معين ، ويطرح المستجوب على الخبراء أسئلة تعالج نواحي عدة من الموضوع ، وفي هذا الأسلوب يتم المقابلة بين المعلمات والمشرفات التربويات أو بين المعلمات والخبيرات المتخصصات في المجال التربوي وقد لاحظت الباحثة عدم الاهتمام بممارسة هذا النوع من التدريب في برامج التدريب المقدمة للمعلمات .

١١ـ العروض العملية Demonstration

ويقصد بالعروض العملية كما وضحها (موسى ، عبد الحكيم ، ١٤١٨ ، ص٨٠) بأنه النشاط الذي يقوم به مدرب متخصص بهدف توضيح كيفية أداء عمل ما أو مجموعة من المهارات للمتدربين بطريقة عملية ، أمام المتدربين لكي يتمكنوا من إعادة أداء العرض عند توفر نفس الظروف وقد لاحظت الباحثة عدم توفر مثل هذه البرامج التدريبية للمعلمات أثناء الخدمة ، وإن وجدت فهي تقتصر فقط على محضرات المعامل وليس المعلمات .

١٢ـ قوافل التدريب المتنقلة Mobile In Service Training

ورد في (شريف وآخرون ، ١٤٠٣هـ ، ص ٧٠) بأن هذا الأسلوب عبارة عن قوافل تجهز بسيارة أو أكثر وبعض الوسائل والمعدات التعليمية التي تساعدهم في المهنة وتتعهد هذه القوافل تدريب ميداني متنقل على يد مجموعة متخصصة ، وتعمل القوافل على إشباع حاجات تدريبية في المنطقة التي تزورها وتضع جدول زمني و مكاني محدد يحقق انتشار الخدمة التدريبية ، كما تعمل تلك القوافل على توزيع المطبوعات والنشرات الإشرافية والتربوية الموجهة وتتقصى المشكلات

التي يعاني منها المعلمون ، ومن الملاحظ أن هذه القوافل تساهم في تدريب الأفراد الموجودين في مناطق متفرقة ، وهذا الأسلوب غير متبع في المملكة العربية السعودية بالنسبة لتدريب المعلمات . ومن الاستعراض السابق لأساليب التدريب المختلفة نجد أننا لا نستطيع أن نفضل أسلوب على آخر ولا نستمر في أسلوب دون غيره ، بل يتم اختيار الأسلوب المناسب في ضوء أهداف البرنامج والإمكانات المادية والبشرية المتاحة وكفاءة المتدربين ، فجاذبية البرامج التدريبية تكمن في تنوع وتجديد أساليب وطرق التدريب باستمرار بحيث تحقق بدورها الفائدة المنشودة من تلك البرامج.

المبحث الثاني : الاحتياجات التدريبية .

ويشمل :

_ مقدمة

-تعريف الاحتياجات التدريبية

-أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية

-العناصر التي تقوم عليها تحديد الاحتياجات التدريبية

- مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية

- أساليب وطرق تحديد الاحتياجات التدريبية

مقدمة :

إن نجاح أي نظام للتدريب يقاس بمدى قدرته على تحقيق رسالته التربوية في تنمية وتطوير السلوك البشري بما يتلاءم مع أهداف المؤسسة التعليمية ، ويقاس نجاح أي تصميم تدريبي للمعلمات بمدى التعرف على الاحتياجات التدريبية وحصرها . فإن الاحتياجات التدريبية هي مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في معلومات وخبرات المعلمات مما يجعلهن قادرات على أداء أعمالهن على الوجه الأكمل .

وعلى هذا الأساس فإنه ينبغي قياس وتحديد الاحتياجات التدريبية بأسلوب علمي منظم ودقيق حيث أن تحديد تلك الحاجات ومعرفتها يساهم في تحقيق الأهداف المرجوة من البرامج التدريبية المختلفة وإحداث التغيرات المطلوبة في الأفراد المراد تدريبهم حتى يكونوا قادرين على أداء أعمالهم بكفاءة عالية . وإن في إهمال قياس الاحتياجات التدريبية بأسلوب علمي أو عدم تحديدها بدقة ومهارة تصبح عملية التدريب منهارة ويصيبها الفشل ويصبح التدريب نشاطاً غير ذي جدوى وفيه مضيعة للوقت والجهد والمال . لأن تلك الاحتياجات التدريبية تمثل الحلقة الأولى في سلسلة حلقات مترابطة تكون العملية التدريبية ، وهي مؤشر حقيقي لتوجيه التدريب نحو الاتجاه السليم .

ومن خلال هذه الأهمية سوف تعرض الباحثة في هذا المبحث عملية تحديد الاحتياجات التدريبية ، تعريفها ، أهميتها ، الأساليب المستخدمة لتحديدها .

تعريف الاحتياجات التدريبية :

لقد طُرحت العديد من التعريفات للاحتياجات التدريبية من قِبل الباحثين كلاً حسب وجهة نظره الخاصة وفيما يلي سوف نورد بعضاً منها ثم نختمها بتعريف الباحثة من وجهة نظرها أيضاً. فقد عرف درة (١٤١١هـ) الحاجة التدريبية بأنها " وجود نقص أو تناقض بين وضعين ، وفي إطار

تنمية القوى البشرية تعني الحاجة : وجود فجوة بين أدائين في وظيفـــة ، أداء واقعـــي وأداء مرغـــوب فيه وتحدث تلك الفجوة نتيجة نقص في معارف أو مـــهارات أو اتجاهـــات الفـــرد " ص٢٢.

كما عرفها بلقيس (١٤٠٩هـ) بأنـها " الفرق أو المسافة أو الثغرة بـــين حقيقـــة أو واقـــع المتعلمين أو المتدربين الحالي وبين الوضع المأمول والنتاج المتوقع أن يكون عليها هؤلاء في المستقبل " ص١٧.

وعرفها شاويش (١٤١٠هـ) بأنـها " تعنـي وجـود تناقـــض أو اختـلاف حـالي أو مستقبلي بين وضـع قائـم وبين وضـع مرغوب فيه في أداء المنظمة أو الوظيفـــة أو الأفـــراد سواء كان في المعارف أو المهارات أو الاتجاهـــات أو في النواحي جميعها " ص٢٣٦.

اما موسى (١٤١٨هـ) فقد قال بأنـها " مقدار الفرق بين الأداء المتوقع والأداء الممارس فعلاً في الواقع أو هي مقدار الاختـلاف بيـن الأداء المتوقع (المطلوب) وبـــين الأداء الموجـــود " ص٤٢.

وقد اتفق كلاً من القبلان (١٤١٢هـ) ، وماهر (١٤١٦هـ) و موسى (١٤١٨هـ) على أن : " الحاجات التدريبية تمثل النقص أو مقدار الفرق بين الأداء المتوقع والأداء الممارس فعـلاً الذي ينتج عن المعادلة التالية : " إنجاز العمل ناقص الأداء الفعلي لشاغل العمل يعطينا الاحتيـاج التدريبي " .

ويمكن تحديد مفهوم الحاجة على هيئة معادلة كما بينها موسى (١٤١٨هـ):

الحاجة التدريبية = الأداء المطلوب – الأداء الموجود .

أو الحاجة التدريبية = الأداء المتوقع – الأداء الممارس .

أو الحاجة التدريبية = إمكانات المعلم المطلوبة – إمكانات المعلم الحالية ص٢٢.

وبالتالي فإن الاحتياجات التدريبية أو القصور في الأداء يمكن تحديده من خـــلال مقارنـــة الأداء الفعلي للأفراد والأداء المطلوب بموجب المعادلة السابقة .

و من التعاريف السابقة نجد أنها جميعاً تتفق في كون الاحتياجات التدريبية تعني الفرق بين وضعـين أو أدائين وظيفيين متمثل في الوضع الحالي والوضع المأمول فيه .

أما السلمي (١٩٧٦م ، ص٢٩) فقد وضح بأنــها " تلك النتائج والأهداف التي يجب التوصل إليها من خلال العمل التدريبي " . ومن تعريف السلمي نلاحظ أنه حدد الاحتياجات التدريبيـــة على أنها النتائج المراد التوصل إليها وتحقيقها من خلال برامج تدريبية معد لها إعداد علمي .

كذلك قد تكون الاحتيــاجــات التدريبية ناتجة عن نقص أو قصور في الأداء كمــا بينه بغدادي (١٤٠٥هـ) حيث قال " أن الحاجات نقص في أمر ما أو هي اختــلال التــوازن واحتيــاج المعلمين إلى التدريب ، كالحاجة إلى معرفة جديدة في مجال التخصص أو المهنة وكلما زادت خـبرة المعلم في التدريس زادت حاجاته إلى النمو في المهنة " ص٦٠.

أما غليمات (١٤١١هـ) فقد وضع تعريفاً للاحتياجات التدريبية بأنها " هي المعلومـــات أو المهارات أو الاتجاهات التي يراد تنميتها في شخص أو عدد من الأشخاص أو يــراد صقلـــها أو تغييرهـــا أو تعديلها وذلك استعداداً لترقية الشخص أو مواجهة تغـيرات متوقعـة تنظيميـة أو تكنولوجية أو غير ذلك من نواحي التطوير التي يخطط لها التنظيم " ص١٢ .

وقد أضاف البوهي (١٤٢١هـ) تعريفـاً آخر حيث قال " بأنهـا مجمـوع التغيـيرات المطلوب إحداثها في المتدرب أو المؤسسة والمتعلقة بالمعلومات والخبرات والســلوك والاتجاهـات اللازمة لجعل المتدرب أو المؤسسة قادرين على أداء الوظائف المنوطة بها بكفاءة عاليـة " ص١٧٩ ومما سبق فإن الباحثة ترى من وجهة نظرها أن الاحتياجات التدريبية هي عبارة عــن (معالجـة

النقص والقصور في وضع المتدربين الحالي ومحاولة الرقي بهم إلي وضع مأمول ومرغوب فيه من خلال تطبيق التدريب المخطط له مسبقاً) .

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية :

إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تعد عنصر رئيسي ومؤشر حقيقي يوجه التدريب نحو الاتجاه السليم وبطرق ووسائل علمية محددة تتناول جوانب مهمة مثل النظام التعليمي . ونظراً لتلك الأهمية فقد ساهمت كثير من الدراسات بتحديد الاحتياجات التدريبية لمعظم فئات الكوادر التعليمية وذلك نظراً لحاجة تلك الكوادر إلى التدريب في جوانب معينة تختلف باختلاف الفئات . حيث أجمعت كثير من الدراسات على أن تحديد الاحتياجات التدريبية وقياسها قياساً علمياً من العوامل الأساسية التي تساهم في رفع كفاءة المتدربات .

فقد وضح معدي (١٤١٦هـ) في دراسته القائمة على تحديد الحاجات التدريبية للقائمين على العملية الإشرافية أثناء خدمتهم إنها تسهم في تقدمهم مهنياً وعلمياً وثقافياً مما يؤدي إلى رفع مستواهم الإشرافي بكفاءة عالية ومهارة فائقة .

كما أجمعت كثير من الدراسات على أن معرفة وتحديد الاحتياجات التدريبية مهمة بدرجة عالية ومنها دراسة الغامدي (١٤١٩هـ) وثابت (١٤١٩هـ) ودراسة سفر (١٤١٩هـ)

فمن خلال تتبع أدبيات البحث يمكن ملاحظة أن نجاح أي برنامج تدريبي لا يعتمد فقط على تقديم المعلومات والمهارات الجديدة إنما يعتمد بدرجة كبيرة على مدى تلبية تلك الدورات للاحتياجات التدريبية فهي التي تعمل على تحقيق أهداف تلك البرامج التدريبية . وإنه كلما أمكن التعرف على حاجات المعلمات قبل تصميم البرنامج التدريبي كان ذلك مدعاة للحفاظ على الجهد والوقت واعتبر معياراً واقعياً للحكم على مدى نجاح تلك البرامج وهذا ما أظهره كلاً من شريف (١٤٠٣هـ) والصباب (١٤٠٢هـ) حيث ذكر شريف وآخرون (١٤٠٣هـ) .

" إن إهمال قياس الاحتياجات التدريبية بالأسلوب العلمي أو عدم تحديدها بدقة ومهارة يعتبر إهداراً للوقت والجهد والمال " ص٢٩١ .

أما الصباب (١٤٠٢هـ) وضح هذه الأهمية بقوله أنه :

" لابد من الكشف وبأسلوب علمي عن الاحتياجات التدريبية وتحديدها تحديداً دقيقاً وأخذ هذا وذاك بمأخذ الجدية اللازمة حتى لا يصبح التدريب مضيعة للوقت والجهد والمال " ص٧.

ومن خلال مراجعة أدبيات الدراسة كما في دراسة (الشهري ، ١٤١٥هـ، ص٥٣) و(معدي،١٤١٦هـ، ص٤٠) و(سفر،صالحة ،١٤١٩هـ، ص٨٣) نجد أن لتحديد الاحتياجات التدريبية أهمية كبيرة قد أجملتها الباحثة فيما يلي :-

١ – إن تحديد الاحتياجات التدريبية هي الركيزة التي تقوم عليها عملية تخطيط وتصميم البرامج التدريبية .

٢ – تساعد على وضوح أهداف التدريب .

٣ – توفر الوقت والجهد والمال .

٤ – تعمل على توجيه التدريب الاتجاه الصحيح .

٥ – تساعد في التعرف على جوانب القصور الموجودة في الأفراد وتلافيها وعلاجها .

٦ – تعمل على فحص الفجوة بين أهداف المنشأة والوضع القائم .

٧ – تعمل على رفع كفاءة العاملين في تأدية الأعمال المسندة إليهم .

العناصر التي تقوم عليها تحديد الاحتياجات التدريبية :

إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية تحتاج إلى جهود كبيرة من حيث تجميع المعلومات والبيانات ومن حيث تحليلها ومعرفة الاحتياجات التدريبية فقد ذكر غليمات (١٤١١هـ ، ص١٢) أن العناصر هم :

١ _ المدير أو الرئيس المباشر للموظف .

٢ _ الموظف نفسه .

٣ _ اختصاص التدريب أو مسؤول التدريب .

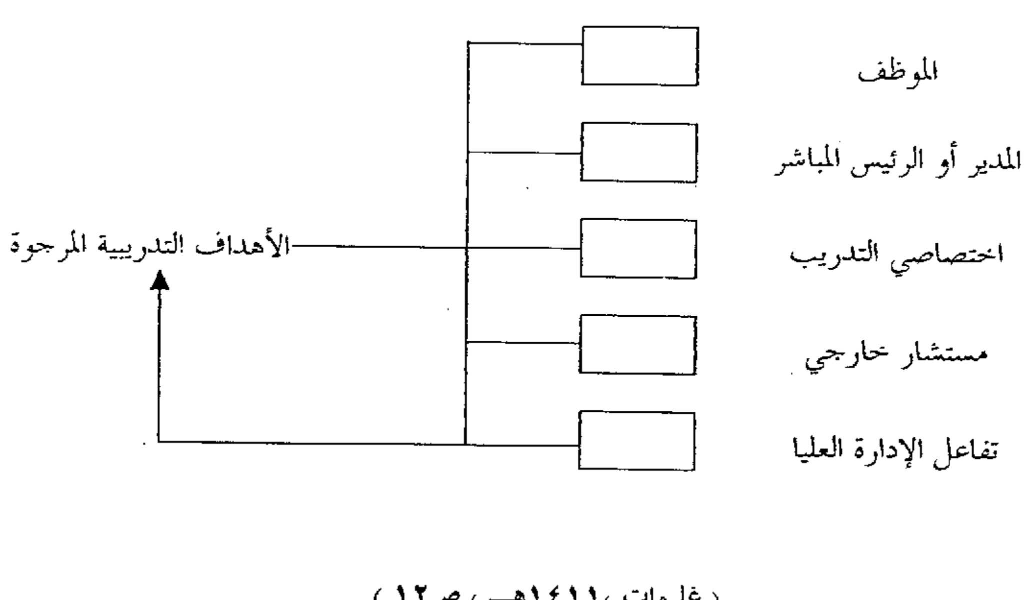
٤ _ المستشارين الخارجيين .

٥ _ الإدارة العليا .

حيث تشترك العناصر السابقة وتتعاون لتحديد تلك الاحتياجات لتصـــل إلى أهــداف محــددة يتطلعون إليها كما هو موضح في الشكل .

شكل (١)

يوضح كيفية ترابط أفراد وعناصر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية



(غليمات ،١٤١١هـ ، ص١٢)

أما علاقي (١٤١٣هـ ، ص٣٥٠) فقد ذكر بأن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية تحتاج لجهود كبير من قبل المنظمة حيث تعمل على جمع المعلومات وتحليلها وقد ذكر العناصر التي تساهم في تحديد الاحتياجات التدريبية وهي نفس العناصر التي ذكرها غليمات إلا أنه أضاف عليها :

١ _ مركز التقويم التربوي .

٢ _ المناقشات الجماعية للأفراد والرؤساء .

٣ _ الموظفين الخارجين عن الخدمة .

٤ _ ملاحظة السلوك والتصرفات (الرئيس المباشر) .

٥ _ تقويم الأداء الوظيفي (الإدارة المسؤولة عنه) .

مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية :

ورد في كثير من أدبيات الدراسة العديد من المصادر التي تستقي منها الحاجات التدريبية للمتدربين وعلى سبيل المثال ما ذكره يوسف (١٣٩٥هـ) في بحثه أن من أهم المصادر :-

١ _" تحليل البحوث العلمية والميدانية والدوريات المتخصصة لتحديد كفايات العاملين" .

٢ _ "معدلات الأداء ودرجة بعدها أو قربها من الأداء المطلوب" .

٣ _ "تحليل نتائج الاختبارات التحصيلية والنفسية مما يبرز جوانب الضعف والنقص في الأداء المطلوب" .

٤ _ "التقارير الصادرة من المسؤولين حول الأداء المطلوب ".

٥ _ "المناهج المقررة والتغيرات والتعديلات التي تطرأ عليها ، وإدخال وسائل وتقنيات جديدة في ميدان العمل التعليمي "(ص ١٥٢).

أما (شريف ، وآخرون ، ١٩٨٣م ، ص ٢٩٤-٢٩٦) فقد حدد مصادر التعرف على الاحتياجات التدريبية فيما يلي:

١ _ توصيف الوظائف وتحديد واجباتها ومسؤولياتها والمتطلبات الأساسية لشغلها .

٢ _ معرفة معدلات الأداء المطلوبة للوظائف ومقارنتها بمعدلات أداء المعلمين الذين يشغلونها .

٣ _ تقارير الكفاءة التي تدور عن المعلمين عن مصادر التعرف على الاختبارات .

٤ _ تطوير المعدات بالمنظمة أو دخول معدات وآلات جديدة عليها .

٥ _ آراء الرؤساء وصلتهم الوثيقة بمرؤسيهم يمكنهم بسهولة عن اكتشاف نقاط الضعف الممكن علاجها بالتدريب .

٦ _ دراسة الأهداف المحددة للمنظمة دراسة وافية تعطي مؤشراً عام للاحتياجات التدريبية اللازمة للعاملين .

٧ _ تقارير المشرفين والموجهين التربويين .

٨ _ الشكاوي توضح مواضع عدم رضى العاملين أثناء العمل التعليمي ومن خلال دراسة الشكاوي تتضح أسباب الشكاوي الممكن التغلب عليها بالتدريب .

٩ _ اللقاءات العامة بين رؤساء التدريب و العاملين في حقل التربية والتعليم للتعرف على آرائهم في تنمية أنفسهم عن طريق التدريب .

وترى الباحثة أنه من أهم المصادر لتحديد الاحتياجات التدريبية هي الاحتياجات التي تُحدد من قِبل الأفراد المتدربين أنفسهم والمقصود به في هذا المبحث (المعلمات) لأنهن الأدرى بتلك المشكلات التي تواجههن أثناء أداء أعمالهن والأدرى بنقاط الضعف لديهن ويدعم ذلك تقارير وآراء المشرفات التربويات لِما يُلاحظن من قصور وضعف في مستوى أداء المعلمات .

أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية :

هناك العديد من الأساليب المتبعة في تحديد الاحتياجات التدريبية والتي أتفق عليها كثير من الباحثين أمثال عمار (١٤١١هـ) والقبلان (١٤١١هـ) وغليمات (١٤١١هـ) وحمدان (١٤١١هـ) . وقد ذكر درة (١٤١١هـ ، ص ٢٨-٢٩) تلك الاساليب أو المداخل لتحديد الحاجات التدريبية نقلاً عن علي عبد الوهاب (١٤٠١هـ) و هي :

١ _ مدخل تحليل المنظمة (Organizational Analysis)

٢ _ مدخل تحليل الوظيفة (Job Analysis)

٣ _ تحليل الفرد (Individual analysis)

أما توفيق (١٤١٤هـ ، ص١١٢) فقد وضع منهجاً لتحديد الاحتياجات التدريبية ويضم أربعة مداخل وهي :

١ _ تحليل الأداء .

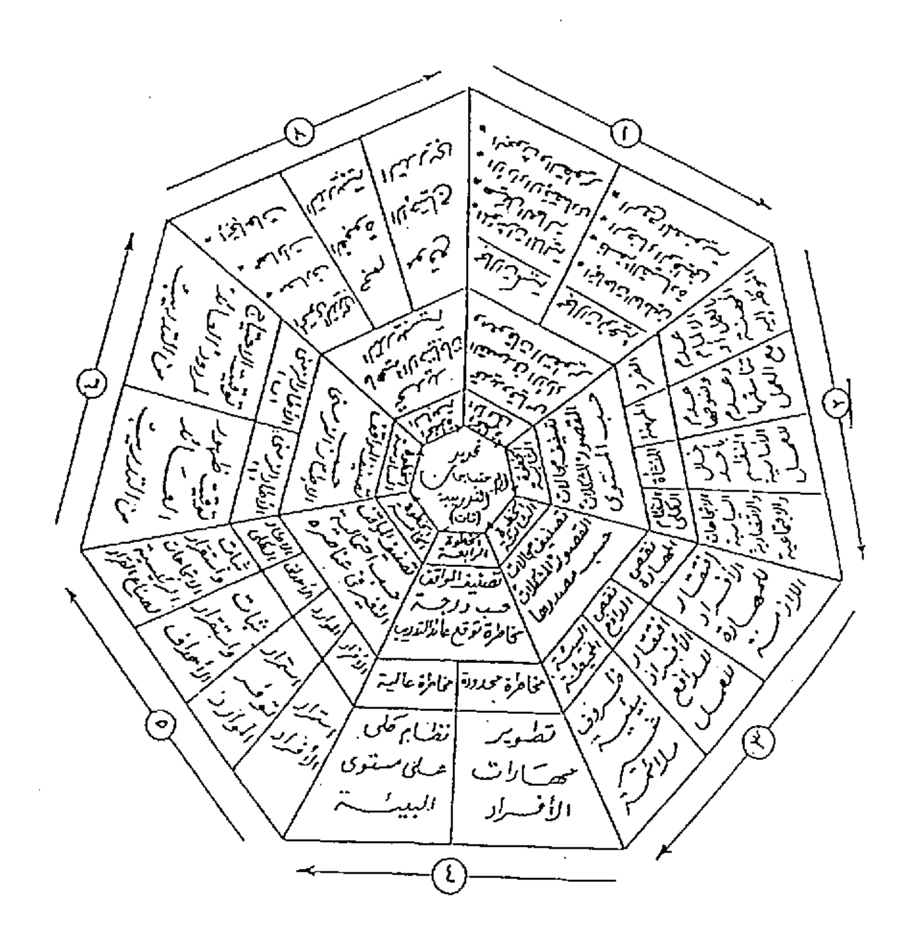
٢- تحليل المهمة .

٣- دراسة المقدرة والكفاءة .

٤- استطلاع الرأي (رأي الموظفين _ الرؤساء) ثم شرح توفيق هذا المنهج في توضيح مفصل لكيفية استخدامه في نموذج متكامل لتوضيح الخطوات الرئيسية (وأجمل الشرح في الشكل الموضح في أساليب وخطوات فرعية سبعة موضحة في الشكل التالي :

شكل (٢)

يوضح الخطوات السبعة لتحديد الاحتياجات التدريبية



(توفيق ، عبد الرحمن ، ١٤١٤هـ ،ص١٤١)

أما فلاتة (١٤٠٨هـ) فقد حدد تلك الأساليب في :

١ _ مراجعة البيانات المتوفرة عن الوظيفة .

٢ _ الملاحظة الميدانية التي تبين أداء العاملين .

٣ _ الاستقصاء عن طريق الأسئلة المقترحة .

٤ _ الاستقصاء عن طريق قوائم الحاجات .

٥ _ المقابلة .

أما (صادق، هدى أحمد، ١٤١٣هـ ، ص١٦-١٨) فقد أختصرهما في أربعة أساليب هي :

١ _ المقابلة الشخصية .

٢ _ صحيفة الاستقصاء .

٣ _ الاختبارات .

٤ _ تحليل المشكلات .

وجميع تلك الأساليب السابقة المتبعة في تحديد الاحتياجات التدريبية أجملها موسى (١٤١٨هـ ، ص ٤٤-٤٦) فيما يلي :

١ _ تحليل المنظمة :

"والمقصود به تحليل الهيكل التنظيمي والتعرف على أهداف المنظمة ومواردها المادية والبشرية وتحديد المشكلات والمعوقات وذلك بهدف تحديد الحاجات التدريبية للعاملين"ص٤٤ .

٢ _ تحليل الوظيفة :

والمقصود به تحليل شروط ومعايير العمل وتحديد كفايات العمل وشروط إنجاز تلك الكفايات وذلك بهدف تحديد الحاجات التدريبية .

٣ _ تحليل أداء العاملين :

ويقصد به جمع المعلومات عن أداء العاملين في ضوء معايير الأداء الجيد عن طريق الملاحظة والمتابعة بهدف تحديد أوجه النقص والقصور .

٤ _ استخدام الاستبيانات : "وسيلة من وسائل جمع المعلومات من العاملين (بـإعداد كثـيرة) ويتضمن مجموعة من الأسئلة حول جوانب الأداء ، وظروفه ، ومتطلباته وكفاياته . وقد تكـون الأسئلة مفتوحة أو أسئلة تتطلب إجاباتها الاختيار بين عدة بدائل"ص٤٥ .

٥ _ المقابلات الشخصية :

وهي من أساليب جمع المعلومات حيث يقوم بهذه المقابلة شخص متخصص ومؤهل للقيـام بهـذه المقابلة بهدف تحديد الاحتياجات والمتطلبات التي يحتاجها المتدرب من وجهة نظرهم .

٦ _ تحليل تقارير الرؤساء والمشرفين :

"ويتم من خلاله تحليل مضمون تقارير الرؤساء والمشرفين لتحديد جوانب القوة والضعف في أداء العاملين"ص٤٦ .

٧ _ استخدام الاختبارات :

ومن خلاله يمكن الكشف والتعرف على مكامن الضعف والنقص في الأداء وهي تشمل اختبارات تحريرية وعملية وشفوية .

٨ _ مجموعات المناقشات :

وهو حوار بين أكثر من شخص بشكل مقصود وهادف يهدف إلى تحديـد كفايـات العمـل ، ومتطلباته ومعوقاته من وجهة نظر المتدربين .

٩ _ مسح أحكام الخبراء :

"ويتم مسح أحكام الخبراء بطريقة شفوية مثل عقد الندوات والمؤتمرات عـن جوانـب العمـل ومتطلباته وظروفه ومشكلاته ومعوقاته أو بطريقة مكتوبة باستخدام الاستفتاءات بهدف تحديـد جوانب النقص والقصور في الأداء"ص٤٥ .

١٠_ دراسة آراء المجتمع :

"ويتم ذلك باستخدام الاستفتاءات المطبقة على أفراد المجتمع بهدف تحديد توجيهات تحديد توجيهات الرأي العام تجاه ممارسات بعض العاملين في مجالات محددة"ص٤٥ .

١١_ مسح الدراسات السابقة :

وذلك بهدف الاعتماد على نتائجها في بلورة أهداف أي برنامج تدريبي أو مقارنة نتائجها لتأكيد جوانب النقص والقصور المحتملة في الواقع وتحديدها .

ولقد لاحظت الباحثة من خلال متابعة أدبيات الدراسة أن طريقة استخدام الاستبيانات هي أكثر الطرق المستخدمة في تحديد الاحتياجات التدريبية نظراً لأنها تشمل استجابة أعداد كبيرة من المتدربين بالإضافة لسهولة إعدادها وتطبيقها .

وبعد عرض أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية لابد لنا أن نشير إلى أنها عملية دقيقة جداً تتطلب دراسة وتخطيط مسبق من قبل أشخاص متخصصين في مجال التدريب وهذا ما أشار إليه (موسى ، ١٩٩٧ ، ص٤٦-٤٧) حيث قال أنها عملية دقيقة جداً تتطلب إتباع مجموعة من الشروط وهي :-

١ _ أن يقوم بتحديد الحاجات التدريبية أشخاص مختصون في مجال التدريب أثناء الخدمة .

٢ _ أن يتم تحديد المتدربين بصورة دقيقة وواضحة ، أو المنظمة بكافة لوائحها وأنظمتها .

المبحث الثالث

الرئاسة العامة لتعليم البنات(وزارة المعارف حالياً)
ودورها في التدريب أثناء الخدمة

ويشمل :

-نبذة مختصرة عن الرئاسة العامة لتعليم البنات
(وزارة المعرف حالياً)

- دور الرئاسة العامة نحو التدريب أثناء الخدمة .
- نشأة مراكز التدريب في الرئاسة العامة .

في هذا المبحث تناولت الباحثة نبذة مختصرة عن الرئاسة العامة لتعليم البنات (وزارة المعــارف حالياً) ودورها في التدريب التربوي أثناء الخدمة والجهات المسئولة عن التدريــب وأهــداف التدريب والبرامج التدريبية التي أقامتها الرئاسة في سبيل تطوير وتحسين أداء المعلمة .

نبذة مختصرة عن الرئاسة العامة لتعليم البنات :-

فيما يلي سوف نتحدث عن نبذة مختصرة لنشــأة الرئاسة العــامــة لتعليم البنات فقد ورد في (الحقيل ، ١٤١٤هـ ، ص٣٢) و (رواس ، فايزة ، ١٤٢١هـ ، ص٤٤) أن الرئاسة العامة لتعليم البنات اَنشئت عام ١٣٨٠ هـ / ١٩٦٠ م ، حيث تهتم بتعليــم البنــات بمراحلــها الثلاث : الابتدائية والمتوسطة والثانوية .بالإضافة إلى كليات التربية والكليات المتوسطة ومعاهد إعداد المعلمات ولا يتوقف دورها إلى هذا الحد بل تعمل باستمرار على :- تزويد المعلمات بكل ما هو جديد في مجال التربية والتعليم ويتولى الرئيس العام لتعليم البنات مهام الرئاسة ومسئولياتها ويعاونه في ذلك نائب الرئيس العام وتتكون الرئاسة من جهازين رئيســيين هما :-

الجهاز التعليمي : ويرأسه وكيل الرئيس العام للشئون التعليمية .ويعاونه وكيل مســاعد الشئون التعليمية.

الجهاز الاداري :ويرأسه وكيل الرئيس العام للشئون الإدارية ويعاونه وكيــل مساعد للشئون الإدارية .

ولقد استمرت الرئاسة العامة بالتطور والاتساع في أداء مهامها قدمــا والعمل علــى تطويــر ورفع كفاءة النظام الإداري والتعليمي عن طريق التدريب المستمر للأفراد العــاملين أثنــاء الخدمة وذلك من خلال البرامج التدريبية وبرامج معهد الإدارة العامة ، وبرامــج التــأهيل والإبتعاث الداخلي .

دور الرئاسة العامة نحو التدريب أثناء الخدمة : -

من منطلق إيمان الرئاسة العامة لتعليم البنات (وزارة المعارف حالياً) بأهمية التدريب أثناء الخدمة كأداة فاعلة للرقي بمستويات الأفراد ، فقد أولت عملية التدريب اهتماماً كبيراً لما يمثله من دعامة أساسية في توجيه مسار العملية التعليمية والعمل على رفع مستويات الأفراد العاملين وتطوير قدراتهم في مختلف المجالات .

وفيما يلي سوف توضح الباحثة بداية الاهتمام بعملية التدريب والجهات التي تولت الإشراف على تلك البرامج التدريبية حيث بدأ التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات مع مطلع الخطة الخمسية الأولى .

بداية الاهتمام بالتدريب التربوي والجهات التي تولت الإشراف على برامج التدريب أثناء الخدمة .

١- ورد في (الإدارة العامة للتطوير الإداري ، ١٤٢٠ هـ ، ص ٢) أنه في عام (١٣٩٠-١٣٩٥) مطلع الخطة الخمسية الأولى بدأ التدريب التربوي بالرئاسة العامة وقد تم تنفيذ أول دورة تدريبية لتوعية معلمات المرحلة الابتدائية للرفع مستواهن عام١٣٩٢ هـ تحت إشراف إدارة المناهج سابقا ، الوكالة المساعدة للتطوير التربوي حاليا .

٢- كما ذكر في (الرئيس العام لتعليم البنات وآخرون ، د.ت. ، ص٥٩٣) ، (الإدارة العامة للتطوير الإداري ، ١٤٢٠هـ ، ص٣) أنه في مطلع الخطة الخمسية الثانية عام (١٣٩٥-١٤٠٠ هـ) فقد تولى التعليم العام مهمة الإشراف على التدريب التربوي وذلك بالتنسيق مع إدارة التوجيه التربوي ثم اصبح تابعاً لإدارة إعداد المعلمات .

٣- أما في مطلع الخطة الخمسية الثالثة عام (١٤٠٠-١٤٠٥هـ) تولت شعبة التدريب التربوي بإدارة الإشراف التربوي تلك المهمة .وهي شعبة مستقلة تتولى الإشراف عليها

الإدارة العامة للإشراف التربوي كما أنها مرتبطة بالإدارة العامة للتدريب التربوي بالرئاسة .

(الرئيس العام لتعليم البنات وآخرون ، د.ت. ، ص٥٩٣) ، (الإدارة العامة للتطوير الإداري ، ١٤٢٠هـ ، ص٣) .

وقد ورد في(شعبة التدريب التربوي [أ]. د .ت ،ص ٢) (السميري .د . ت ، ص٢) (الإدارة العامة للتطوير الإداري،١٤٢٠هـ،ص٣) أنه في عام ١٤١٣ هـ أنشئت شعبة التدريب التربوي في مكة المكرمة وجدة بموجب قرار معالي الرئيس العام لتعليم البنات رقم ٣٧٦٧ /٢١ / ق وتاريخ ١٤١٢/١٠/١١ هـ

ومن مهام هذه الشعبة ما يلي :-

أ – تقدير احتياجات المعلمات والموجهات التربويات من البرامج التدريبية .

ب – اقتراح البرامج التدريبية المناسبة للمعلمات والموجهات التربويات .

ج – اختيار وترشيح المعلمات والموجهات التربويات للبرامج التدريبية التي ستنفذ في المنطقة التعليمية .

د – تقييم البرامج التدريبية المنفذة وتقديم المقترحات لتطويرها .

هـ – إعداد سجلات بأسماء المعلمات والموجهات التربويات اللاتي تم تدريبهن .

و – إعداد تقارير دورية عن نشاطات وإنجازات الشعبة ورفعها لمديرة إدارة التوجيه التربوي .

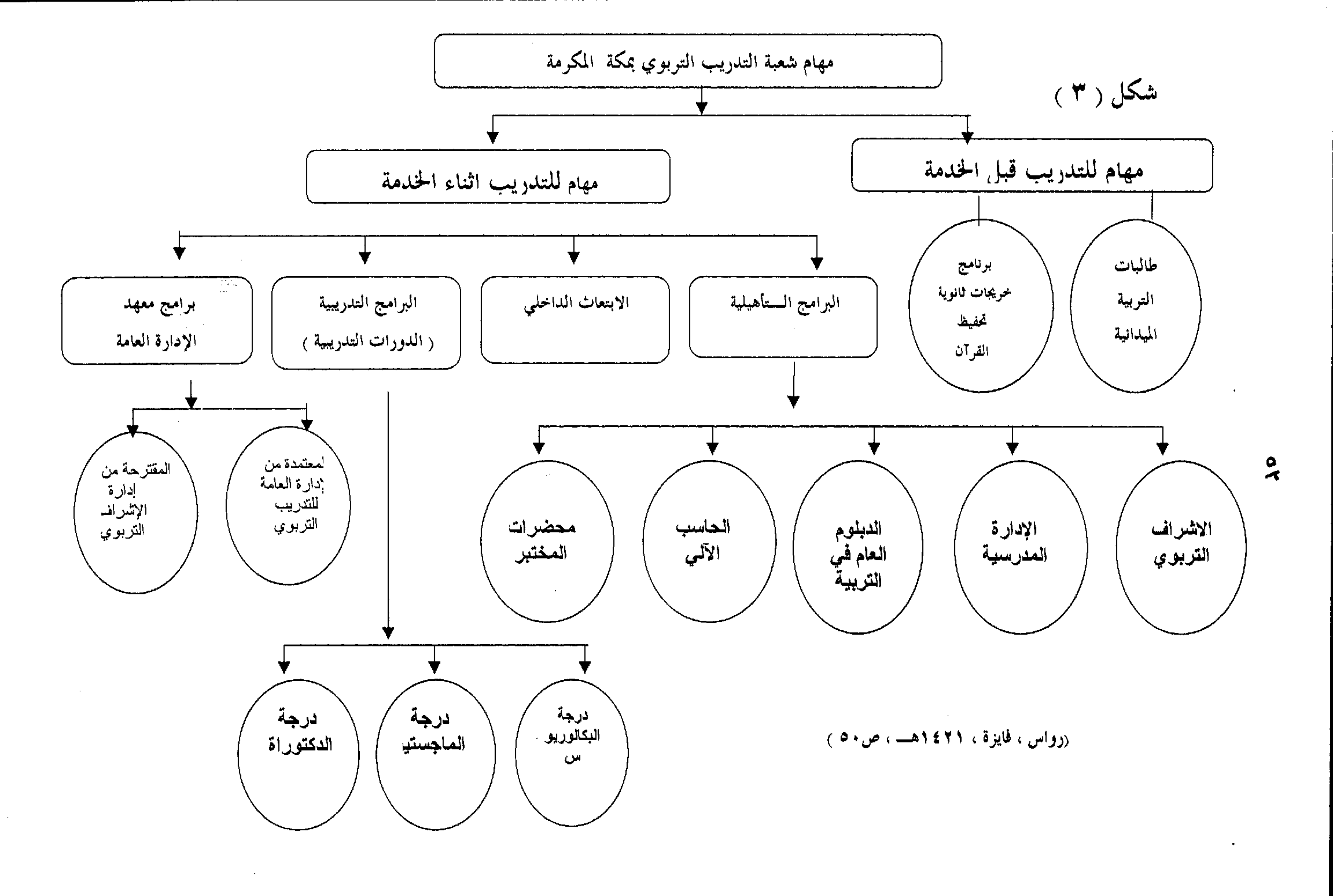
ز – القيام بأي مهام أخرى تستند إليها في مجال الاختصاص من مديرة إدارة التوجيه التربوي .

(الإدارة العامة للتطوير الإداري (د.ت) ، ص ١٥)

كما لخصت رواس (١٤٢١ هـ /٢٠٠١ م ، ص ٥٠) المهام المُناطة بشعبة التدريب التربوي في شكل تخطيطي يوضح مهام هذه الشعبة قبل الخدمة وأثناء الخدمة ، أنظر شكل (٣)

٤-أما في عام (١٤١٠هـ – ١٤١٥ هـ) فقد صدر قرار معالي الرئيس العام بإنشاء إدارة التطوير الإداري وربط التدريب التربوي مع التدريب الإداري (الرئيس العام لتعليم البنات وآخرون ، د.ت. ، ص٥٩٣) ، (الإدارة العامة للتطوير الإداري ، ١٤٢٠هـ ، ص٣) .

شكل (٣)



(رواس ، فايزة ، ١٤٢١هـ ، ص٥٠)

٥-كما ورد في (الإدارة العامة للتطوير الإداري ، ١٤٢٠،ص٣) (الرئيس العام لتعليم البنات وآخـرون، د.ت،ص ٥٩٣ – ٥٩٤) أنه في عام ١٤١٥ هـ تم إنشاء الإدارة العامة للتدريب التربوي المرتبطة تنظيمياً بالوكالة المساعدة للإعداد التربوي والمهني ، ووكالة الإعداد والتطوير التربوي وهي مستمرة حتى الآن في عملية الإشراف على برامج التدريب التربوي .

وتهتم هذه الإدارة بجميع شئون التدريب التربوي لجميع منسوبات الرئاسة العامة لتعليم البنات ولقد حددت الإدارة العامة للتدريب التربوي المهام الموكلة إليها (١٤٢٠هـ، ص ١-٢) وفيما يلي بعضاً منها : -

أ - اقتراح خطط وبرامج تدريب العاملات بالرئاسة .

ب - التنسيق بين الإدارات والمناطق التعليمية والإشراف على تنفيذ ومتابعة برامج التدريب التربوي .

ج - تقييم خطط البرامج التدريبية المقدمة .

د - حصر الاحتياجات التدريبية لجميع منسوبات الرئاسة .

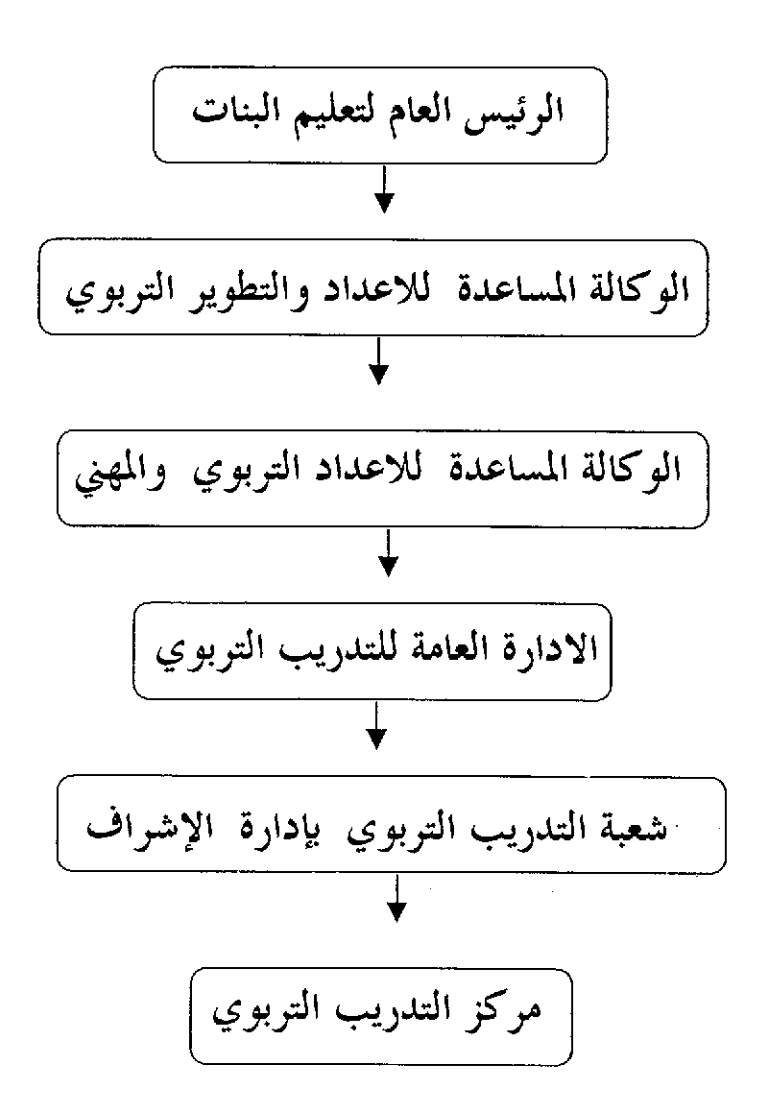
هـ - ترشيح العاملات للتدريب وإتاحته للجميع .

ومن العرض السابق يمكن أن نستخلص بأن التدريب التربوي يقع تحت إشراف وإدارة شعبة التدريب التربوي والتي تتولى الإشراف عليها الإدارة العامة للإشراف التربوي بالرئاسة العامة ، ولتوضيح الارتباط التنظيمي لشعبة التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات أنظر شكل (٤) الذي يوضح الارتباط التنظيمي لمركز التدريب بالرئاسة العامة .

وقد وضحت شعبة التدريب التربوي (شعبة التدريب التربوي) [أ] . (د.ت) ،ص ٢) أنها تهدف إلى تنمية مهارات وقدرات جميع منسوبات التعليم العام لرفع مستوى أدائهن وكفايتهن في العمل مما ينعكس أثره إيجابياً على العملية التربوية التعليمية

شكل (٤)

الارتباط التنظيمي لمركز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات



(رواس ، ١٤٢١هـ ،ص٥٤)

وبما أن عملية التدريب عملية مستمرة ومتجددة فهي تتطلب توافر أماكن خاصة يتم فيـــها تهيئة الكوادر التعليمية المختلفة بحيث تتناسب مع ظروف التدريب وأساليبه .

وهذا ماأشار إليه كركما ن (١٤١٨هـــ ، ص ٢٧) حيث قال ، إن الحاجة ماسة في جميـــع الإدارات التعليمية إلى إنشاء مراكز للتدريب لدعم العملية التربوية والرقي بمستوى المعلـــم ، ليفي بإحتياجات التنمية في أعداد معلم قادر على خدمة مجتمعه بكفاءة .

*** نشأة مراكز التدريب في الرئاسة العامة لتعليم البنات : -**

وقد نوهت (الإدارة العامة للتدريب التربوي ، ١٤١٩ هـــ ، ص١) أن الرئاسة العامة لتعليـــم البنات أهتمت بتوفير مباني مناسبة ومجهزة بكافة الوسائل المعينة على التدريب وتطوير مســـتوى الأداء لدى منسوبيها ، حيث عمدت إلى إنشاء مراكز تدريبيه متخصصة لذلك وزودتها بكل ما تحتاج إليه من مستلزمات وأدوات واجهزة لتسهيل ودعم العملية التدريبية ومن ثم العملية التعليمية .

ففي عام ١٤١٩ هـــ تم تخصيص بيئات تدريبة مهيئة لاستقبال وتدريب منسوبات التعليـــم في كل منطقة او محافظة ، ويرتبط مباشرة بشعبة التدريب التربوي في إدارة الإشراف الـــتربوي وتحت إشراف الإدارة العامة للتدريب التربوي للرئاسة العامة . واطلق عليها مراكز التدريـــب التربوي

مركز التدريب التربوي : -

عرفته رواس (١٤٢١ هـــ) بأنه " المكان المخصص للحصول على تدريـــب أكـــثر ارتباطـــاً بالمشكلات الملحة وتحقيق أهداف التدريب العملي ، من خلال تهيئة وتوفير مبنى دائم وخـــاص به في كل منطقة أو محافظة بالمملكة العربية السعودية مزوداً بجميع المستلزمات والوسائل المعنيـــة بالتنمية معلومات ومهارات واتجاهات منسوبات النظام التعليمي بالرئاسة العامة لتعليم البنات" ص٥٣.

وتعرفه الباحثة بأنه " المبنى الذي تخصصه الرئاسة العامة في كل منطقة من مناطق المملكة العربية السعودية لتنفيذ الأنشطة التدريبية المختلفة من اجل تحسين وتطوير مهارات منسوبات النظام التعليمي وتعمل على تزويده بكافة المستلزمات والأجهزة والأدوات بحيث يساهم في تحقيق الأهداف المنشودة " .

وتهدف هذه المراكز كما ورد في (شعبة التدريب التربوي ، ١٤٢٠هـ) إلى رفع مستوى أداء العاملات بالمجالات التربوية وإعداد الكوادر الوظيفية في شتى التخصصات من خلال البرامج التدريبية المنفذة بالإضافة إلى تنمية الاتجاهات السليمة المرغوب فيها ومواجهة التحديات العصرية وهذا يتفق مع ما ذكر في الإدارة العامة للتدريب التربوي (١٤١٩ هـ) أنه من أهداف مراكز التدريب التربوي " رفع كفاءة النظام التعليمي عن طريق تنفيذ الأنشطة التدريبية التي تؤدي إلى تنمية معلومات ومهارات واتجاهات العاملات في الميدان التربوي " .

مركز التدريب التربوي بمدينة مكة المكرمة ومحافظة جدة :

انشيء مركز التدريب التربوي بمدينة مكة المكرمة عام ١٤١٩ هـ بموجب القرار رقم ١٧٦٠١ / ٢ ك في ١٤١٩/١١/٢٨ هـ (شعبة التدريب التربوي ، ١٤٢٠ هـ ، ص ١) وقد ذكر في (رواس،فايزة، ١٤٢١ ، ص٥٧) وصفاً لمركز التدريب التربوي بمدينة مكة المكرمة حيث أنه يقع في أحد المباني المدرسية المستأجرة بحي الهجرة والذي يتضمن الابتدائية (١٣٢) والروضة (١٦) بالإضافة لوحدة الدراسات والبحوث التربوية ولجنة تطوير مقررات العلوم والتربية الفنية وتشمل ست قاعات موزعة بين قاعات التدريب ، واستراحة للمدربات والمتدربات بالإضافة للمكتبة والكافتيريا .

أما بالنسبة لمركز التدريب التربوي بمحافظة جدة فقد انشيء عام ١٤١٤ هـ عندما وافق معالي الرئيس العام لتعليم البنات على اقتراح إدارة تعليم البنات بمحافظة جدة بإعداد مركز تدريب للمعلمات .

حيث بدأ العمل بالمركز عام ١٤١٤ هـ في مبنى مؤقت ثم تسلمت شعبة التدريب التربوي بتاريخ ١٤١٦/١٠/٦ هـ أحد المباني الحديثة ليكون مقراً لمركز التدريب العام وهو عبارة عن مبنى حكومي مستقل بحي الشاطئ ويتكون من ٤٢ غرفة ، منها ست قاعات للمحاضرات ، قاعة للتدبير المنزلي ، قاعة للتربية الفنية ، قاعة للتفصيل والخياطة ، قاعة لعرض الإنتاج ، قاعة للعرض الدائم ، معمل للعلوم ، معمل للحاسب الآلي ، مكتبة متخصصة ، استراحة للمدربات ، فناء للاستراحة ، كافتيريا . (شعبة التدريب التربوي ، ١٤١٢ هـ ، ص ١) (شعبة التدريب التربوي والابتعاث ، ١٤٢٠ هـ ،ص ٣) .

ومن المهام الموكلة لمراكز التدريب كما ورد في شعبة التدريب (١٤٢٠ هـ ، ص١) وفي (شعبة التدريب التربوي [ب] ، د.ت ، ص ٤).

أ – توفير البيئة التدريبية المناسبة للمتدربات .

ب – صقل مهارات الموهوبات وتنميه التفكير المبدع .

ج – تحديد الاحتياجات التدريبية واقتراح البرامج التدريبية التي تلبى تلك الاحتياجات .

د – اتخاذ كافة الاستعدادات لاقامة البرامج التدريبية من حيث اتخاذ الاجراءات الادارية والفنية اللازمة والتخطيط والتنسيق والتنظيم ، لعقد هذه البرامج .

ولقد قام المركز منذ نشأته في كلا من مدينتي مكة المكرمة وجدة وحتى وقتنا الحاضر بإنجاز العديد من البرامج التدريبية و يتضح ذلك جلياً في التقارير النهائية للبرامج التدريبية المنفذة حيث تم إطلاع الباحثة على تلك التقارير وقامت بتلخيصها في الجداول التالية .

فيما يلي سوف يتم عرض البرامج التدريبية المنفذة بمدينتي مكة المكرمة وجدة منذ نشأة شعبة التدريب عام ١٤١٣ هـ وحتى عام ١٤٢١هـ .ومن خلال تلك الجداول لاحظت الباحثة قلة البرامج التدريبية المنفذة لمعلمات العلوم ومعلمات الأحياء بمدينة مكة المكرمة بحيث تخلو بعض السنوات تماماً من هذه الدورات التدريبية أنظر جدول رقم (١) . كذلك يمكن ملاحظة ندرة البرامج التدريبية المنفذة في مركز التدريب التربوي بمكة المكرمة منذ تأسيسه عام ١٤١٩هـ من خلال الملحق رقم (١) . أما بالنسبة للبرامج التدريبية المنفذة بمركز التدريب التربوي في مدينة جدة لمعلمات العلوم والأحياء فهي أوفر حظاً من تلك البرامج المنفذة في مدينة مكة المكرمة أنظر جدول رقم (٢)

جدول رقم (١)

البرامج التدريبية المنفذة بشعبة التدريب التربوي بمكة المكرمة لمعلمات العلوم منذ عام ١٤١٣هـ

م	البرنامج التدريبي	العام
–	–	١٤١٣ هـ
–	–	١٤١٤ هـ
١	برنامج دورة الأساليب الحديثة في تدريس مادة العلوم	١٤١٥ هـ
١	برنامج تحضير الدروس باستخدام الأهداف الإجرائية السلوكية للمعلمات .	١٤١٦هـ
١	برنامج الأساليب الحديثة في طرق تدريس العلوم	١٤١٧هـ
٢	برنامج تصنيع واستخدام الوسائل التعليمية مرحلة ابتدائية	١٤١٧ هـ
٣	برنامج تحضير الأهداف الإجرائية جميع المراحل	١٤١٧ هـ
١	برنامج تصنيع واستخدام الوسائل التعليمية	١٤١٨هـ
–	––	١٤١٩هـ
١	مهارات تدريس مادة العلوم للمرحلة الابتدائية	١٤٢٠هـ
١	الأهداف التربوية تصنيفها وتحديدها وصياغتها سلوكيا	١٤٢١هـ

جدول رقم (٢)

البرامج التدريبية المنفذة بمركز التدريب التربوي لمعلمات العلوم بمدينة جدة منذ تأسيسه عام ١٤١٣ هـ وحتى عام ١٤٢١ هـ .

م	البرنامج التدريبي	العام
١	دورة تنمية مهارات معلمات العلوم بالمرحلة المتوسطة لتدريس العلوم	١٤١٣ هـ
٢	دورة تنمية مهارات معلمات المرحلة الابتدائية لتدريس العلوم	١٤١٣ هـ
١	الدورة التدريبية لمادة العلوم لمعلمات المرحلة المتوسطة	١٤١٤ هـ
١	البرامج التدريبي لمعلمات الفيزياء بالمرحلة الثانوية	١٤١٥ هـ
٢	البرنامج التدريبي لمعلمات الكيمياء بالمرحلة الثانوية	١٤١٥ هـ
٣	البرنامج التدريبي لمعلمات الأحياء	١٤١٥ هـ
٤	البرنامج التدريبي لمعلمات العلوم بالابتدائية	١٤١٥ هـ
٥	البرنامج التدريبي لمعلمات العلوم بالمتوسطة	١٤١٥
١	دورة أمينات المختبر	١٤١٦ هـ
٢	برنامج تدريبي في الإسعافات الأولية لمواجهة الطوارئ والكوارث التي قد تحدث في المدارس	١٤١٦هـ
٣	برنامج الكيمياء للمرحلة الثانوية	١٤١٦ هـ
٤	برنامج العلوم للمرحلة الابتدائية	١٤١٦ هـ
٥	برنامج الأحياء للمرحلة الثانوية	١٤١٦هـ

م	البرنامج التدريـــبي	العام
٦	برنامج الفيزياء للمرحلة الثانوية	١٤١٦ هـ
١	حلقة كيفية تناول منهج الأحياء	١٤١٧ هـ
٢	تنمية مهارات معلمات مادة الأحياء في إعداد الوسائل البديلة والمساعدة في تنفيذ المنهج	١٤١٧ هـ
٣	حلقة مناقشة مادة الكيمياء	١٤١٧ هـ
٤	تدريب معلمات الكيمياء على التجارب العملية بالمادة	١٤١٧ هـ
٥	دورة تصنيع الوسائل التعليمية	١٤١٧ هـ
٦	برنامج تدريب لأمينات المختبر	١٤١٧ هـ
٧	حلقة مناقشة لمادة الأحياء بالمرحلة الثانوية	١٤١٧ هـ
١	برنامج تنمية مهارات أمينات المختبر بالمرحلة المتوسطة	١٤١٨ هـ
٢	برنامج كيفية تناول منهج الفيزياء للصف الثاني العملي	١٤١٨ هـ
٣	برنامج كيفية تناول منهج الفيزياء للصف الثالث العلمي	١٤١٨ هـ
٤	برنامج كيفية تحليل المحتوى وإعداد الدروس لمعلمات الكيمياء بالمرحلة الثانوية	١٤١٨ هـ
٥	برنامج تنمية مهارات أمينات المختبر بالمرحلة المتوسطة	١٤١٨ هـ
-	لا توجد أي دورة تدريبية	١٤١٩ هـ
١	برنامج تصنيع الوسائل التعليمية للمرحلة الابتدائية	١٤٢٠هـ
٢	برنامج تصنيع الوسائل التعليمية	١٤٢٠هـ
١	برنامج تصنيع الوسائل التعليمية واستخدامها في مادة أحياء المرحلة الثانوية	١٤٢١ هـ

ثانياً : الدراسات السابقة

ويتضمن :

١ _ دراسات وبحوث اهتمت ببرامج التدريب وتقويمها .

٢ _ دراسات وبحوث اهتمت بتحديد الاحتياجات التدريبية .

إن للدراسات السابقة دور كبير في تحقيق التكامل في البحث العلمي فهي تمثل الخلفية الشـاملة ، التي تتيح للباحث فرصة التعرف على آخر ما توصل إليه الباحثون في مجال معين والاستفادة مـن تلك الأبحاث ومن ثم الانطلاق من حيث توقفوا إلى أفاق أشمل وأوسع في مجال التطور الفكـري والمعرفي ، بحيث نستفيد من ذلك في الحصول على أفضل النتائج في سـبيل النـهوض بالعمليـة التربوية .

لذلك فقد تناولت الباحثة الدراسات السابقة بالاهتمام والمراجعة ، ولقد لاحظت تباين في نظـرة الباحثين إلى التدريب فمنهم من درس أثر التدريب ومنهم من سعى لتقويم التدريـب وآخـرون اهتموا بتحديد الاحتياجات التدريبية وسوف يتم استعراض تلك الدراسات على النحو التالي :

١ ـ دراسات وبحوث اهتمت بالتدريب وبرامج التدريب وتقويمها .

٢ ـ دراسات وبحوث اهتمت بتحديد الاحتياجات التدريبية .

وسوف يتم عرض الدراسات التي اهتمت بالتدريب وبرامجه و دراسـات تحديـد الاحتياجـات التدريبية وقد تم ترتيبها وفق تاريخ نشرها وإصدارها .

أولاً : الدراسات التي اهتمت ببرامج التدريب وتقويمها :

١ ـ دراسة عائشة دانش (١٤٠٣هـ) :

بعنوان : " تقييم واقع التدريب التربوي أثناء الخدمة لمعلمات المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة " وتهدف هذه الدراسة إلى تقويم عناصر المنهاج للدورات التدريبية بالرئاسة العامة لتعليم البنـات بمكة المكرمة للأعوام (١٣٩٩/١٤٠٠،١٤٠٠/ ١٤٠١ ، ١٤٠١/١٤٠٢) بالنسبة لمعلمات المرحلة الابتدائية لمادتي العلوم والرياضيات وذلك في عدة أوجه وهي :

١ ـ الأهداف التربوية .
٢ ـ محتوى البرامج .
٣ ـ طرق التدريس .
٤ ـ التقويم المتبع في مجال التدريب .

ومحاولة اكتشاف أهم المشكلات المتعلقة بها ووضع الحلول المناسبة لها وقد اسـتخدمت المنـهج الوصفي لوصف الظاهرة المدروسة حيث استعرضت البرامج التدريبية ذات المدى القصير في مجالي العلوم والرياضيات وقد تجلت أهمية الدراسة في محاولة جادة من الباحثة لإنماء المعلمة وتطويرهـا وتحسين أدائها المهني وكانت من نتائج الدراسة :

_ اهتمام القائمين على تعليم الفتاة بنموها وتقدمها في مجال المهنة علمياً وثقافياً .
_ حرص الجهات المسؤولة على ملاحقة المعلمة لكل جديد ومفيد .
_ اهتمام الدورات بالشمولية دون العمق نظراً لقصر مدة التدريب .
_ نقص الاستعدادات البشرية ومستلزمات الطبع والمعينات التوضيحية تعـــاني منـــها الجـــهات المسؤولة عن التدريب .
_ التركيز على الجانب النظري أكثر من العملي الذي يتضمن تطبيق أساليب تتلاءم مع المحتـــوى التدريبي .
_ الافتقار إلى التخطيط السليم وإلى وجود جهاز خاص بالتقويم والمتابعة وتولى شؤون التدريب .
_ الافتقار إلى التخطيط السليم الذي يبني على أسس علمية ودراسات مسحية لاســتطلاع آراء المتدربات حول البرنامج ومعرفة ما يتناسب مع احتياجاتهن الفعلية.

وتوصلت الباحثة إلى أنه في ظل التطورات الجارية ظهرت حاجات ملمـــة للتدريـــب وإن هـــذه الدراسات تأتي تلبية لتلك الاحتياجات .

٢ _ دراسة الخير (١٤٠٧/١٤٠٨هـ) :

بعنوان : " دراسة تقويمية لبرنامج التدريب أثناء الخدمة المقدم لمعلمي المرحلة الابتدائية في السودان من خلال مراكز التأهيل التربوي " .

وتهدف إلى تقويم الواقع العام لبرنامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الابتدائيـــة وتحديـــد نواحي القوة والضعف للبرنامج من وجهة نظر المتدربين وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي حيـــث وصف برنامج التأهيل التربوي وصفاً دقيقاً ثم استخدم المنهج التاريخي في إبراز تطور التدريـــب أثناء الخدمة في عدد من الدول وابرز دور المؤسسات القائمة عليه بأساليبها وأشـــكالها المختلفـــة .وقد استخدم أداة البحث المتمثلة في الاستبيان المطبق على عينة البحـــث المتمثلـــة في معلمـــي ومعلمات المرحلة الابتدائية الذين أتموا المرحلة الثانوية وانخرطوا في سلك التدريس من غير إعـداد سابق وقد أكملوا برنامج التدريب أثناء الخدمة من خلال مراكز التأهيل التربوي في كـــل مـــن (الخرطوم ، بحري ، أم درمان ، منطقة العيلفون ، منطقة المناقل ، ابو قوتة) والبالغ عددهم ١٢٠ دارساً وكان من أهم النتائج :

_ إن أساليب التدريب المباشرة كانت ذات نسب أعلى من حيث أهميتها واستخدامها بينما الأساليب الغير مباشرة التي تمثل أساليب التعليم الذاتي في المرحلة الثانية .

_ أحرزت الأساليب الجماعية من التدريب المباشر (كالاجتماعات الدورية _ الندوات _ المؤتمرات) بنسب منخفضة من حيث التركيز عليها واستخدامها .

_ كانت الحوافز ضئيلة وغير مرضية .

_ موضوعات الأداء الفني والمهني للمعلم أحرز بنسبة فوق ٩٠% من الأهمية .

_ لا يركز البرنامج على الجانب التخصصي للدارسين وإنما يركز على التأهيل الفني والمهني للدارسين .

_ إن المهارات متنوعة وهامة إلا أن هناك بعض المهارات الأساسية التي تدخل ضمن الأهداف الرئيسية للبرنامج كانت ضعيفة أثناء التدريب مثل مهارات التعبير عن الأفكار بأسلوب سلس سليم .

_ البرنامج في واقعة العام يحتوي على كثير من الخصائص والمواصفات الإيجابية فيما عدا أنه غير متاح لكل من يود الالتحاق به ويعني نقص في المواد الخام والأدوات الخاصة بالتدريب ويركز على الناحية الفنية والمهنية وقليل التركيز على التخصص .

٣ _ دراسة فلاتة (١٤٠٨هـ) :

بعنوان : " دراسة استطلاعية تقويمية لبرنامج تدريب معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية أثناء الخدمة في ضوء حاجتهم في مدينة جدة " .

وتهدف إلى الكشف عن جوانب القصور في برنامج تدريب معلمي اللغة العربية وإبراز جوانب القوة بها وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسة المشكلة وكانت أداة الدراسة استبانه مكونة من جزئين الأول يحدد الاحتياجات والثاني أهمية تلك الاحتياجات وقد أختار عينة الدراسة بأسلوب العينة الحصصية من معلمي اللغة العربية المتخرجين من معاهد المعلمين الثانوية ومراكز الدراسات التكميلية من العاملين بمدينة جدة عام ١٤٠٨هـ وبلغ عدد أفرادها (٢١٠) معلماً من معلمي المدارس الابتدائية بمدينة جدة وكان من نتائج الدراسة :

ـ تم معرفة الموضوعات التدريبية والمهارات التي يحتاجها المعلمون وبلغ عددها ١٦٤ موضوعاً .

ـ بلغ عدد الموضوعات التي لم ترد في البرنامج ٧٩ موضوعاً أي بنسبة ٤٨% .

ـ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين احتياجات معلمي اللغة العربية للصفوف العليا والصفوف الدنيا لصالح الصفوف الدنيا .

ـ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين احتياجات المعلمين الذين تلقوا دورة تدريبية والذين لم يتلقوا لصالح الذين تلقوا دورة .

وبمعنى أدق ارتفاع متوسط درجات الاحتياج للتدريب لكل من خريجي مراكز الدراسات التكميلية ومعاهد المعلمين ومعلمي الصفوف الدنيا .

٤ ـ دراسة الزمزمي (١٤١٣هـ) :

بعنوان : " دراسة تقويمية لبرنامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمات المواد الاجتماعية بالمدارس المتوسطة والثانوية للبنات بمدينة مكة المكرمة " .

حيث تم تطبيق الأداة على عينة الدراسة المكون من ٤٦ معلمة مواد اجتماعية ، وست مشرفات بمدينة مكة المكرمة وتهدف الدراسة إلى :

ـ التعرف على واقع البرامج التدريبية أثناء الخدمة لمعلمات الاجتماعيات من حيث أهداف البرنامج ، محتوى البرنامج ، طرق التدريس ووسائله في الدورات ، مدة البرنامج .

ـ التوصل إلى نتائج تهدف إلى تحسين واقع التدريب أثناء الخدمة .

وكان من نتائج الدراسة :-

ـ وجود قصور في تدريب المعلمات على بعض الكفايات التعليمية وتعريفهن بمصادر الأهداف التعليمية وطرق تحليل خصائص المعلم .

ـ عدم وجود توازن بين الجوانب النظرية والتطبيقية في البرنامج .

٥ ـ دراسة الصويغ (١٤١٧هـ) :

بعنوان : " أثر تدريب معلمات رياض الأطفال على استخدام مهارات التوجيه في تعديل سلوك أطفال الروضة دراسة تجريبية " .

وتهدف الدراسة إلى قياس أثر تدريب معلمات رياض الأطفال على مهارات التوجيه في تعديل سلوك أطفال الروضة الذين يعانون من مشكلات عضوية ذات علاقة بالنمو الجسمي والعقلي أو مشكلات سلوكية تتعلق بضعف القدرة على ضبط الذات أو مشكلات شخصية مرتبطة بالقلق وشعور الطفل بعدم الأمن .وقد أجريت الدراسة في إحدى الروضات التي تطبق المنهج المطور المعتمد من الرئاسة العامة لتعليم البنات في مدينة الرياض وتكونت عينة البحث من ٣٠ طفل ١٧ ذكر و١٣ أنثى ومعلماتهن البالغ عددهن ٢٢ معلمة وقد استخدمت الباحثة مقياس بيركس لتقدير السلوك (**Burks Behavior Rating**) للمرحلة ما قبل الابتدائية الذي صممه هارولد بيركس عام ١٩٧٧م بعد تعريبه وعرضه على عدد من أساتذة علم النفس للتأكد من صحة الترجمة ومدى ملائمة الاختبار للبيئة العربية ثم أعدت الصورة النهائية للاختبار المعرب بناء على آراء الأساتذة المحكمين ، وقد كان من نتائج الدراسة ما يلي :

ـ وجود فروق دالة بين متوسط درجات الأطفال قبل تدريب المعلمة وبعد إخضاعها للتدريب تدل على أن المعلمات بعد التدريب أظهرن تحسناً وقدرة في فهم خصائص نمو الطفل وسبل التواصل معه ومن أهم التوصيات :

ـ أن تتبنى الإدارة العامة للتوجيه والإشراف دورات تدريبية في مهارات توجيه سلوك الأطفال لرفع مستوى كفاءة المعلمات في كيفية التعامل مع مشكلات الأطفال .

ـ يتم التدريب لكل طاقم الروضة .

ـ ضرورة إجراء دراسة تتبعيه للكشف عن مدى استمرار تطبيق المهارات لدى المعلمات اللاتي تم تدريبهن .

ـ إجراء دراسة على بيئة أكبر وفي عدة روضات بهدف التأكد من صحة النتائج .

٦ _ دراسة الشريف (١٤١٨هـ) :

بعنوان : " تدريب معلمات اللغة الإنجليزية في المرحلة المتوسطة أثناء الخدمة بمدينة مكة أساليبه المعاصرة _ صعوبات التطبيق _ درجة الاستفادة "

وتهدف الدراسة إلى التعرف على واقع التدريب أثناء الخدمة لمعلمات اللغة الإنجليزية ومقارنة ذلك بالاتجاهات المعاصرة من أجل الرقي بالأساليب الحالية والتعرف على مدى فاعلية البرامج الحالية ومدى الاستفادة منها . ولقد اتبعت المنهج الوصفي واستخدمت لذلك استبانه قامت بتوزيعها على عينة الدراسة وهي ٧٠ معلمة وكانت من نتائج الدراسة ما يلي :

_ تستفيد المعلمات من الأساليب الحالية في التدريب بدرجات متفاوتة رتبتها حسب درجة الاستفادة .

_ صعوبة تطبيق أسلوب المحاضرات والندوات والمقابلات نظراً لكثرة أعباء المعلمة وكذلك صعوبة القيام بالرحلات الميدانية .

_ غلبة الجوانب النظرية على الدورات المنعقدة في الرئاسة العامة .

٧ _ دراسة الغامدي (١٤١٩هـ) :

بعنوان : " تقويم برنامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي القرآن الكريم بالمرحلة الابتدائية في ضوء احتياجاتهم من وجهة نظرهم ومشرفي التربية الإسلامية بمحافظة جدة " .

وتهدف الدراسة إلى :

_ التعرف على أهمية هذه الاحتياجات التدريبية في أداء معلمي القرآن الكريم بالمرحلة الابتدائية من وجهة نظرهم ومشرفي التربية الإسلامية بمحافظة جدة .

_ بيان مدى وفاء الدورات التدريبية باحتياجات معلمي القرآن من وجهة نظر المعلمين والمشرفين.

ولقد استخدم الباحث المنهج الوصفي مستخدما استبانه وزعت على عينة الدراسة المكونة من ٣١١ معلما بالإضافة لجميع مشرفي التربية الإسلامية بالإدارة العامة للتعليم بجدة وعددهم ٢٦ مشرفا وكانت من أهم النتائج ما يلي :

_ يرى أفراد العينة أن معرفة الاحتياجات اللازمة لمعلمي القرآن الكريم حسب مجالاتها المختلفة مهمة بدرجة عالية .

_ يرى المعلمون أن البرنامج التدريبي يعني بالاحتياجات بدرجة متوسطة حيث متوسط نسبتها ٧١% بينما يرى المشرفون أنه تم الوفاء بالاحتياجات التدريبية بدرجة قليلة حيث متوسط نسبتها ٥١% .

أما أهم التوصيات فكانت :

_ تخطيط البرامج التدريبية وفق الاحتياجات التدريبية التي كشفت عنها الدراسة .

_ استمرار القيام بدراسات ميدانية للكشف عن الاحتياجات التدريبية لمعلمي القرآن.

<u>٨ _ دراسة الرباح (١٤١٩هـ) :</u>

دراسة بعنوان : " تقويم البرامج التدريبية للغرفة التجارية الصناعية بالرياض " .

وهدفت الدراسة إلى التعرف على قدرة برنامج التدريب التي تتضمنها الغرفة التجارية الصناعية بالرياض على تحقيق أهداف الدارسين بها ، كما تستهدف معرفة جدوى التدريب من وجهة نظر أعضاء الغرفة دون أن تغفل التعرف على أهم معوقات التدريب من وجهة نظر المتدربين وأعضاء الغرفة . ومن أهم النتائج :

_ أكدت عينة الدراسة من المتدربين وأعضاء الغرفة أن مستقبل التدريب داخل المركز وخارج المركز سيكون أكثر إشراقاً .

_ كما أكد أعضاء الغرفة جدوى التدريب وأهميته للنمو والتقدم وقدمت التوصيات ومن أهمها :

_ توفير دورات تدريبية مستمرة للعاملين بالمركز على كافة المستويات .

_ تحديد أهم الاحتياجات التدريبية للمتدربين وضرورة دعم المركز بالكفاءات .

٩ _ دراسة الأسمري (١٤٢١هـ) :

بعنوان : " محاور التدريب في مراكز تدريب حرس الحدود الواقع والمأمول " .

وتهدف الدراسة إلى دراسة واقع محاور التدريب في مراكز تدريب حرس الحدود بالمملكة العربية السعودية والمأمول منها من وجهة نظر الإداريين في الإدارة العامة بالرياض وإدارات وأقسام مراكز التدريب في مناطق (مكة ، تبوك ، المنطقة الشمالية ، جازان ، الجوف ، نجران ، المنطقة الشرقية) والمحاور هي (أهداف البرامج ، دور قائد المركز ، دور المدربين ، واجبات المتدربين ، البيئة التدريبية) وقد أستخدم الباحث المنهج الوصفي (المسحي) في دراسته حيث أستخدم إستبانة طَبقت على عينة الدراسة المكونة من ١٩٥ إدارياً وميدانياً منهم ٦٥ إداري و ١٣٠ ميداني .

وكانت من نتائج الدراسة فيما يتعلق بواقع محاور التدريب :

_ إن بيئة التدريب لم يتم تزويدها بالإمكانات والتجهيزات إلا بدرجة متوسطة .

_ هناك قصور في أهداف واستراتيجيات البرامج التدريبية التي يتم تنفيذها في مراكز تدريب حرس الحدود .

_ إن المدربين في مراكز تدريب حرس الحدود لا تتاح لهم فرصة المشاركة في تخطيط البرامج التدريبية .

_ قصور قادة مراكز التدريب في تفعيل البرامج التدريبية والاعتماد على طريق المحاولة والخطأ في تنفيذ التدريب .

_ تصور مفهوم التدريب لدى المتدربين وضعف الرغبة في الالتحاق ببرامج الدورات التدريبية في مراكز التدريب .

فيما يتعلق بالمأمول من محاور التدريب :

_ يجب على المتدربين الالتزام بالتقاليد الخاصة بالمركز والتعاون فيما بينهم وأن يؤدوا أدوارهم بفاعلية .

_ أن يتم تزويد وتهيئة المراكز بالميادين التدريبية الملائمة .

_ تزويد البيئة التدريبية بالفصول الدراسية والقاعات التدريبية الملائمة .

_ أن تحقق أهداف برامج التدريب التأهيل العلمي والعملي للمتدربين وأن تحتوى على تحليل وتفسير مفصل للمعارف والمهارات المطلوبة .

_ أن يمارس قادة المراكز دورهم في إنجاح البرامج التدريبية بفاعلية وأن يتيحوا الفرصة للمتدربين للإدلاء بآرائهم ومقترحاهم .

ثانياً : الدراسات التي اهتمت بتحديد الاحتياجات التدريبية :

١ _ دراسة المطيري (١٤١٢هـ) :

بعنوان : " دراسة وصفية لتحديد حاجات معلمي المواد الاجتماعية في المرحلة المتوسطة للتدريب أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين بالمنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية " .

وتهدف إلى معرفة حاجات معلمي المواد الاجتماعية في عدة مجالات وهي (الموضوعات الاجتماعية التي تدرس في المرحلة المتوسطة وخصائص طلاب المرحلة المتوسطة ، طرق التدريس ، المهارات التدريبية ، الوسائل التعليمية ، أساليب تقويم الطلاب ، أهم المشكلات التي تواجه المعلمين) وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي مستخدماً الاستبيان الذي طبق على عينة الدراسة التي تشمل جميع المعلمين الذين يقومون بتدريس المواد الاجتماعية بالمدارس الحكومية والتابعة لوزارة المعارف في كل من مدينة (مكة وجدة والطائف) وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة ٣٢٢ معلماً . وكانت من أهم نتائج الدراسة :

_ أن الأبعاد التي اعتبرت مهمة جداً إلى جانب رغبتهم بدرجة كبيرة للتدريب عليها كانت

١ _ الموضوعات الاجتماعية .

٢ _ المعارف المتعلقة بخصائص الطلاب .

٣ _ المهارات التدريبية .

٤ _ أساليب تقويم الطلاب .

_ كما توصلت نتائج الدراسة إلى الأبعاد التي تعتبر مهمة لهم في جانب مدى الأهمية ولكن حاجاهم كانت متوسطة هو :

١ _ طرق التدريس . ٢ _ الوسائل التعليمية .

ومن أهم التوصيات عقد دورات تدريبية في ضوء الحاجات التدريبية التي أظهرها نتائج هذه الدراسة .

٢ _ دراسة أحمد والسويدي (١٤١٢/١٩٩٢م) :

بعنوان : " الاحتياجات التدريبية وأولوياتها لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة في دولة قطر " .
وتهدف الدراسة إلى رصد وتقدير الاحتياجات التدريبية لجميع معلمي ومعلمات التربية الخاصة بدولة قطر والعاملين بمدارس التربية الفكرية والسمعية ،كما يشعر بها هؤلاء المعلمون وترتيب أولويات هذه الاحتياجات من وجهة نظرهم وقد شملت عينة الدراسة ٣٦ معلماً و٢٨ معلمة وكانت أداة البحث هي الإستبانه حيث تضمنت ٣٠ حاجة تدريبية . وقد كانت من نتائج الدراسة الدراسة ما يلي :
_ أن أفراد العينة يشعرون بحاجة تدريبية عالية وخاصة في مجال استخدام الأجهزة والتقنيات الحديثة ومجال تشخيص مشكلات التلاميذ وخصائصهم ومجال الأنشطة التدريبية وتفريد التعليم كما أن أفراد العينة متفقون بدرجة كبيرة بشأن ترتيب أهمية أولويات الحاجات التدريبية .

٣ _ دراسة العبد الرحمن (١٤١٣/١٩٩٣م) :

بعنوان : " احتياجات معلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية إلى التدريب كما يراها المعلمون والمديرون والمشرفون التربويون في الأردن " .
وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي ومعلمات اللغة العربية في المرحلة الثانوية كما يراها المعلمون والمديرون والمشرفون التربويون في المجالات التالية : التكنولوجيا التعليمية ، التخطيط الدراسي ، أساليب تدريس اللغة العربية ، وتحليل منهاج وكتب اللغة العربية ، إدارة الصف وتنظيمه ، التعمق في اللغة العربية ، التقويم اللغوي للطلبة ، وكان من أبرز نتائجها
_ وجود احتياج تدريبي على جميع مجالات الدراسة تتفاوت نسبتها بين المعلمين والمعلمات حسب النتائج، توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل والخبرة.

٤ _ دراسة الشهري (١٤١٥هـ) :

بعنوان : " دراسة وصفية لتحديد الحاجات التدريبية التعليمية لأعضاء هيئة التدريس بوزارة البرق والبريد والهاتف في المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم " .

وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالمؤسسات التعليمية التابعة لوزارة البرق والبريد والهاتف في المملكة العربية السعودية في المناطق التالية (الرياض ، جدة ، الدمام ، أبها) وذلك من خلال معرفة أهمية الكفايات التعليمية اللازمة للأعضاء في مجال (العلاقات الإنسانية وطرق التدريس ، والوسائل التعليمية ، الأنشطة اللاصفية ، أساليب التقويم) ولقد أتبع الباحث المنهج الوصفي في دراسته مستخدماً الاستبانه التي طبقت على عينة الدراسة المكونة من ٢٩٣ فرد ولقد كان من أبرز النتائج :

- أن الكفايات التعليمية نالت موافقة غالبية أفراد العينة بأنها مهمة جداً في الأبعاد التالية : العلاقات الإنسانية ، طرق التدريس ، أساليب التقويم ، الوسائل التعليمية ، الأنشطة اللاصفية .
- كما أن هناك بعض الأبعاد التي كانت تمارس بدرجة متوسطة وضعيفة وهي (مجال الأنشطة اللاصفية ، الوسائل التعليمية ، أساليب التقويم ، طرق التدريس ، العلاقات الإنسانية) .

٥ _ دراسة أبو ناصر (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) :

بعنوان : " الاحتياجات التدريبية لمشرفي العلوم في الأردن من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر معلمي العلوم في المرحلة الثانوية " .

وتهدف الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمشرفي العلوم في الأردن من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر معلمي العلوم في المرحلة الثانوية في المجالات التالية :

(التقويم ، إدارة الصف ، العلاقات مع المعلمين ، التخطيط ، تطور المناهج وأساليب التدريس ، الأبحاث ، النمو المهني) . وخرج الباحث بنتائج أهمها :

_ أن مشرف العلوم بحاجة للتدريب في جميع مجالات الدراسة .

_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الحاجة للتدريب تعزى للمؤهل أو الخبرة .

٦ _ دراسة معدي (١٤١٦هـ) :

بعنوان : " دراسة وصفية لتحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين بالمنطقة الغربية لتدريبهم أثناء الخدمة من وجهة نظرهم " .

وتهدف الدراسة للتعرف على احتياجات المشرفين التربويين في مجال أهداف الإشراف التربوي ومجال أساليب الإشراف ومجال العلاقات الإنسانية ومجال التقويم بالمنطقة الغربية (مكة ، جدة ، الطائف) وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي في دراسته مستخدما استبانة حوت ٦٨ عبارة تمثل احتياجات مقترحة للتدريب عليها أثناء الخدمة طبقت على عينة الدراسة البالغ عددها ١٦١ مشرفا تربويا وكان من أبرز نتائج الدراسة :

– أن المشرفين بحاجة للتدريب بدرجة كبيرة على بعض الكفايات في مجال الأهداف والتقويم في حين أنهم كانوا بحاجة للتدريب بدرجة متوسطة على بعض الكفايات في مجال أهداف الإشراف ومجال التقويم وجميع الكفايات في مجال أساليب الإشراف والعلاقات الإنسانية ومن أهم التوصيات ضرورة إعادة النظر من قبل المسؤولين في محتوى البرامج التدريبية ، وإجراء دراسات مماثلة لمعرفة الاحتياجات التدريبية للمشرفين في مناطق أخرى .

٧ _ دراسة سفر (١٤١٩هـ) :

بعنوان : " تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات بمدن مكة _ جدة _ الطائف بالمملكة العربية السعودية " .

وهدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات في المجالات التالية : (الكفايات الشخصية ، الكفايات المهنية في مجال التخطيط ، الإرشاد والتوجيه ، التقويم التربوي ، التدريب ، البحث والابتكار ، التطوير) .

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل الأدبيات والدراسات والبحوث المتعلقة بموضوع الدراسة حيث استخدمت استبانه تم توزيعها على مجتمع الدراسة المكون من جميع المشرفات التربويات العاملات بمكاتب التوجيه والإشراف التربوي بمدن (مكة ، جدة ، الطائف)

عدا مشرفات علم النفس وعلم الاجتماع والمكتبات ومشرفات الإدارة المدرسية وكان إجمالي عدد المشرفات في المدن الثلاثة (٣٣٧) ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة :

- أن جميع الاحتياجات التدريبية في مجال الكفايات الشخصية على درجة كبيرة من الأهمية وأن المشرفات بحاجة كبيرة للتدريب على سبع منها .

- جميع الاحتياجات التدريبية في مجال الكفايات المهنية على درجة كبيرة من الأهمية وأن المشرفات بحاجة كبيرة للتدريب على ٤٠ احتاجاً منها وبحاجة متوسطة للتدريب على ٢ إحتياجاً منها .

-كشفت النتائج إن المشرفات بحاجة كبيرة للتدريب على المهام الإشرافية التي في مجال التخطيط يليها التي في مجال البحث والابتكار ثم مجال التدريب ثم التطوير ثم التوجيه والإرشاد .

ومن أهم التوصيات :

- ضرورة إنشاء مراكز تدريب متخصصة في كل مدينة تعليمية وتزويدها بالقيادات التربوية .
- إعداد توصيف وظيفي لعمل المشرفة وإدراجه في دليل العمل بمكاتب الإشراف التربوي .
- إجراء دراسات مماثلة لتمديد الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات في مناطق مكة وفي التخصصات التي لم تشملها الدراسة الحالية .

٨ _ دراسة أبو الحمايل (١٤١٩هـ) :

بعنوان : " الاحتياجات التدريبية لمعلمي الأحياء بالمرحلة الثانوية من وجهة نظر معلمي المادة بمحافظة جدة " .

وكان هدفها معرفة الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها المعلمون وتقديم توصيات مناسبة لتحسين وتطوير برامج التدريب أثناء الخدمة ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي حيث طبق استبانته على جميع معلمي الأحياء البالغ عددهم ٨٧ معلماً والذين يدرسون في مدارس البنين بالمرحلة الثانوية التابعة لوزارة المعارف بمحافظة جدة دون القرى التابعة لها وذلك عام ١٤١٧هـ وكان من أبرز النتائج ما يلي :-

– أن هناك موضوعات تحظى باهتمام المعلمين ويرون أن يتدربوا عليها ومنها المعـــارف المتعلقـــة بالمنهج وقد احتلت المرتبة الأولى والمعرفة المتعلقة بالوسائل التعليمية ، المحتوى ، المتعلم ، طـــرق التدريس ، التقويم ، أهداف التعلـــيم ومشكلاته ، والمعارف المتعلقة بالتعليم وقد احتلت المرتبـــة الأخيرة .

وقد أوصى الباحث بضرورة الاهتمام بالمعارف المتعلقة بالمناهج والوسائل التعليميـــــة والمحتـــوى والطالب وطرق التدريس والتقويم وأهداف التعليم ومشكلاته والأهداف التعليمية وقد اقــــترح إجراء دراسة على بقية المحافظات في المملكة دراسة واقع التدريب التربوي لمعلمي الأحياء ودراسة أثر التدريب على اتجاه معلم الأحياء .

٩ _ دراسة الصائغ (١٤٢١هـ) :

بعنوان : " الاحتياجات التدريبية التربوية لمعلمي المواد الفنية في المعاهد الثانوية الصناعية " .

وهدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية الكفايات التعليمية اللازمة لمعلمي المواد الفنية في المعـــاهد الثانوية الصناعية ومعرفة درجة حاجاتهم التدريبية إليها أثناء الخدمة من وجهة نظرهم في المجـــالات التالية (التخطيط للتدريس ، تنفيذ التدريس باستخدام طرق التدريس الحديثـــة ، تكنولوجيـــا التعليم ، الأنشطة اللاصفية ، العلاقات الإنسانية ، تقويم التعلم) والكشف عن الفـــروق ذات الدلالة الإحصائية في أهمية الكفايات التعليمية وحاجاتهم التدريبية عليها أثناء الخدمـــة في جميـــع مجالات الدراسة بين المعلمين وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يصف الظـــاهرة كمـــا توجد في الواقع وقد تم تطبيق أداة الدراسة (الاستبانه) على مجتمع الدراسة المكون مـــن جميـــع معلمي المواد الفنية في المعاهد الثانوية الصناعية بمنطقة مكة المكرمة وهما المعهد الصنـــاعي بجـــدة والمعهد الصناعي بالطائف والبالغ عددهم (١٧٣) معلماً وكانت من أهم النتائج أن :

– جميع الكفايات ذات أهمية حيث حازت (٩) كفايات على درجة مهمة جداً بينما (٧١) كفايـة على درجة مهمة .

– جميع الكفايات تعبر عن حاجات تدريبية بدرجة كبيرة حيث حازت (٧٩) كفايـــة كاحتيـــاج تدريبي بدرجة كبيرة بينما حازت واحدة فقط على درجة متوسطة .

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الأهمية ودرجة الاحتياج للتدريب لجميع مجالات الدراسة تعزى لمتغيري المؤهل والخبرة .

ومن أهم التوصيات :

– ضرورة إعادة النظر في برامج المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني بحيث تلبي الاحتياجات التدريبية التي كشفت عنها الدراسة في كل مجال من مجالاتها لأنها تمثل وجهة نظر المعلمين .

– إعداد معلمي المواد الفنية (الصناعية) إعدادا مهنيا قبل وأثناء الخدمة بتدريبهم على الكفايات التربوية بحيث تصبح سلوكا علميا لديهم .

–ضرورة تبني المؤسسة دراسة شاملة تقويمية لجميع برامجها التدريبية داخليا وخارجيا.

١٠_ الغامدي (١٤٢١هـ) :

بعنوان :" دراسة وصفية لتحديد الحاجات التدريبية للمعلمين مدخل لبناء برنامج تدريبي مقترح "

وتهدف الدراسة إلى :

– تحديد الحاجات التدريبية لمعلمي التعليم العام كما يراها المختصون .

– بناء برنامج تدريبي مقترح لمعلمي التعليم العام في ضوء حاجاتهم التدريبية من وجهة نظر القادة التربويين والمختصين والمشرفين التربويين .

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته مستخدما أداة الدراسة المكونة من استبانه طبقت على عينة الدراسة المتمثلة في فئتين :

١– الفئة الأولى : وزارة التعليم العالي وتمثلها كليات التربية حيث اقتصرت الدراسة على كليات التربية التي تقدم ضمن برنامجها برنامج الإشراف التربوي ودورات الإشراف التربوي في جامعة (أم القرى و الملك سعود) وقد تم تحديد (٣٠) فردا جميعهم إما كقادة تربويين وإما مشرفين تربويين أو متخصصين بكليات التربية بالجامعات السعودية .

٢- الفئة الثانية : وزارة المعارف ويمثلها الإدارات التعليمية التالية (مكة المكرمة ، المدينة ، جدة ، الطائف ،الرياض ، المنطقة الشرقية ، أبها ، الباحة ، تبوك ، القصيم ، جيزان ، بيشة) وتم توزيع (١٢٠) استبانه على القادة التربويون في تلك الإدارات .

وكان من نتائج الدراسة السابقة ما يلي :-

بناء برنامج تدريبي مقترح يهدف إلى تهيئة المعلمين المتميزين للعمل الإشرافي ودعم وتشجيع وتبني الأفكار الجيدة في الإشراف التربوي وتطبيقها ميدانياً وإكساب المعلمين معارف علمية ومهنية جديدة في مجال تخصصاتهم والتعرف على التقنيات الحديثة في التدريب والاستفادة منها .

ومن أهم التوصيات :

- تدريب المعلمين على حاجاتهم التدريبية وفق الموضوعات الواردة في الدراسة .
- تجريب البرنامج لمدة لا تقل عن ٣ سنوات ومتابعة آثاره .
- إجراء دراسة مماثلة من وجهة نظر المعلمين لمعرفة مدى حاجاتهم للتدريب على هذه الحاجات المقترحة .
- ضرورة إعادة النظر في محتوى البرامج الحالية التي تنفذها وزارة المعارف لتلبي حاجات المعلمين

بذلك تكون الباحثة قد استعرضت الدراسات السابقة بصورة مجملة وفيما يلي تعليقها على هذه الدراسات .

تعقيب الباحثة على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الباحثة للدراسات السابقة التي اهتمت بالتدريب وبرامجه وآثاره وتقويمه وتحديد الاحتياجات التدريبية . فقد أعطت هذه الدراسات صورة وصفية عن أهمية تقويم تلك البرامج التدريبية وأهمية التدريب وأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية إلا أنه يمكن القول بأن تلك الدراسات كانت محدودة ومقتصرة على مراحل دراسية معينة وتخصصات معينة حيث لم تهتم كثيراً بتدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات التربوية للمدارس والمتمثلة في المشرفين والمشرفات ، المديرين والمديرات ، المساعدين والمساعدات .

ولقد أشارت الدراسات السابقة التي اهتمت بتقويم البرامج التدريبية إلى أن هناك قصور في تلك البرامج حيث كانت تركز على الجانب النظري أكثر من الجانب العملي كما أشارت إلى نقص الاستعدادات البشرية ومستلزماتها كما في دراسة دانش (١٤٠٣هـ) ، زمزمي (١٤١٣هـ) ، الشريف (١٤١٨هـ) .كما أوصت الكثير من الدراسات إلى ضرورة تخطيط تلك البرامج وفق الاحتياجات التدريبية كما في دراسة رباح (١٤١٩هـ) .

ولقد لاحظت الباحثة أن هناك بعض الدراسات السابقة التي اهتمت بتحديد الاحتياجات التدريبية ولكنها اقتصرت على دراسة احتياجات المعلمين والمعلمات في بعض المراحل الدراسية وبعض المواد الدراسية فقط دون غيرها .

وترى الباحثة أن الدراسات السابقة ترتبط بالدراسة الحالية في الآتي :

١ ـ اهتمت الدراسات السابقة بتحديد الاحتياجات التدريبية ومدى أهمية ذلك في تحقيق الأهداف المنشودة من عملية التدريب كما في دراسة المطيري ١٤١٢هـ ، العبد الرحمن ١٤١٣هـ ، الشهري ١٤١٥هـ ، سفر ١٤١٩هـ ، الصائغ ١٤٢١هـ وغيرهم وهو ما اهتمت به الدراسة الحالية .

٢ ـ استخدمت الدراسات السابقة أداة الاستبانه في جمع المعلومات والبيانات كما في دراسة فلاتة ١٤٠٨هـ ، معدي ١٤١٦هـ ، الشريف ١٤١٨هـ ، الغامدي ١٤١٩هـ، الاسمري ١٤٢١هـ وغيرهم وهذا يماثل الدراسة الحالية حيث تم استخدام الاستبانه كأداة لجمع المعلومات ومعرفة الاحتياجات التدريبية للمعلمات من وجهة نظرهن .

٣ ـ معظم الدراسات السابقة اعتمدت على المنهج الوصفي كما في دراسة الشريف ١٤١٨هـ ، المطيري ١٤١٢هـ ، الشهري ١٤١٥هـ ، معدي ١٤١٦هـ ، سفر ١٤١٩هـ وغيرهم وكذلك الدراسة الحالية .

وترى الباحثة أن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة في الآتي :

١ ـ أن هذه الدراسة في حدود علم الباحثة هي الأولى التي ركزت على الاحتياجات التدريبية لمعلمات الأحياء أثناء الخدمة من وجهة نظرهن .

٢ _ معظم الدراسات السابقة تشمل في عيناهًا المشرفات والمعلمات معاً أو المعلمات من جميع التخصصات بينما اقتصرت هذه الدراسة على معلمات الأحياء فقط .

٣ _ اهتمت بعض الدراسات السابقة بتحديد الاحتياجات التدريبية في المجال الإنساني أو المجال المهني فقط ولكن هذه الدراسة اهتمت بتحديد الاحتياجات التدريبية في مجال الكفايات الشخصية والمهنية معاً .

ومن هذا المنطلق فإن هذه الدراسة تعتبر مكملة للدراسات السابقة في مجال التدريب ، إذ أن نتائج وتوصيات الدراسات السابقة كانت سبباً مباشراً لاختيار الباحثة لمشكلة هذه الدراسة . حيث اتجهت إلى تحديد مدى حاجة معلمات الأحياء لبرامج تدريبية مقننة ، كما استفادت الباحثة من هذه الدراسات في صياغة أسئلة الدراسة وتحديد مجالات الحاجات التدريبية كما ساعدهًا في بناء الإطار النظري والمعالجات الإحصائية المناسبة التي يجب مراعاهًا وإتباعها في الدراسة الحالية ومقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية ...

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

تمهيد .

أولاً : منهج الدراسة .

ثانياً : مجتمع الدراسة .

ثالثاً : أداة الدراسة .

_ الهدف من الاستبانه .

_ بناء الإستبانه.

_ صدق الإستبانه .

_ ثبات الإستبانه .

_ التطبيق النهائي للإستبانه .

رابعاً : الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات.

تمهيد :

تعرض الباحثة في هـذا الفصل إجراءات الدراسة ، حيث يتم عرض منهج الدراسة ثم تحديد المجتمع وحجم العينة التي اختيرت لتطبيق الدراسة والخطوات التي مرت بها عملية بناء وتطبيق أداة الدراسة ، ويليها بيان بالأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج .

أولا : منهج الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لاعتماده على وصف الحالة وقد عرفه (العساف،١٤١٦هـ) "بأنه المنهج الذي يعتمد على وصف الحالة حيث يتم بواسطة استجواب جميع أفراد عينة البحث أو مجموعة كبيرة منهم بغرض وصف الظاهرة المدروسة من حيث الطبيعة ودرجة الوجود"ص١٩١. وقد ذكر عبيدات وآخرون ١٤١٢هـ بأن هذا المنهج "يعمل على دراسة الواقع ووصفه وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيرا كيفيا أو كميا ، بحيث يمكن التعرف على جوانب القوة والضعف والاستفادة منها في أحداث التغيرات المفيدة وتطوير الأوضاع الحالية " ص١٨٧.

ثانيا : مجتمع الدراسة (وعينتها)

ويقصد به المجتمع الذي يقوم الباحث فيه بجمع البيانات والمعلومات عن كل مفردة داخلة في نطاق البحث دون ترك أي منها ، وقد وضحه (العساف ، ١٤١٦هـ ، ص٩٣) بأنه هو كل ما يمكن أن تعمم عليه نتائج البحث . ولقد تم تطبيق البحث على جميع أفراد مجتمع الدراسة في مكة المكرمة ومحافظة جدة حيث كانت عينة الدراسة تتكون من جميع أفراد المجتمع الأصلي للدراسة والمكون من (٢٢١) معلمة أحياء خلال الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٢٢هـ ويوضح الجدول رقم (٣) عدد الاستبيانات الموزعة على أفراد مجتمع الدراسة .

جدول رقم (٣)

بيانات تفصيلية عن عدد الاستبيانات الموزعة على أفراد مجتمع الدراسة

ونسبة العائد منها والتي تم تحليلها

م	المنطقـــة	عـــدد الاستبيانـــات				
		الموزعة	المفقودة	العائدة	نسبتها المئوية	التي تم تحليلها
١	مكة المكرمة	٥٨	٤	٥٤	٩٣,١	٥٤
٢	جـــدة	١٦٣	٢٦	١٣٧	٨٤	١٣٧
المجموع الكلي		٢٢١	٣٠	١٩١	٨٦,٤	١٩١

يتضح من الجدول أن عدد الاستبيانات التي تم توزيعها على أفراد مجتمع الدراسة بلـــغ (٢٢١) استبانه أعيد منها (١٩١) استبانه شملت معلمات الأحياء بمدينة مكة المكرمة ومدينة جدة بنســبة (٨٦,٤%) وهي التي تم إدخالها الحاسب الآلي للتحليل .

ثالثاً : أداة الدراسة (الاستبانه)

استخدمت الباحثة الاستبانه كأداة لجمع المعلومات لأنها تتيح فرصة أكبر لأفراد العينة للتعبير عـن آرائهم بحرية وصراحة فقد ذكر (عبيدات وآخرون ، ١٤١٢هـ) بأن الاستبانه هي أداة يكـون فيها الأفراد أكثر ثقة وصراحة في إعطاء آرائهم من خلالها . لذلك فهي أكـــثر أدوات البحـــث استخداماً ، خصوصاً وأن أغلب الدراسات السابقة في هذا المجال استخدمت الاســـتبانه كـــأداة لجمع المعلومات لأنها تُستخدم للحصول على معلومات وحقائق عن الظروف والأساليب القائمـــة

بالفعل فهي تعطي إستجابات موضوعية وإيجابية فضلاً عن أنها وسيلة ميسرة لجمع البيانات اللازمة .

١ – الهدف من الاستبانه :

تهدف الباحثة في هذه الدراسة من استخدام الاستبانه إلى جمع المعلومات للكشف عن الاحتياجات التدريبية لمعلمات الأحياء .

٢ – بناء الاستبانه :

قامت الباحثة بتصميم وبناء أداة الدراسة (الاستبانه) وفق الخطوات الآتية التي يمكن تلخيصها في الشكل رقم (٥) ص٨٥ .

أ – تحديد مصادر بناء الاستبانه :

١ _ أدبيات القياس والتقويم للوقوف على المعايير العلمية لبناء الاستبانه .

٢ _ الدراسات السابقة التي لها علاقة بتحديد الاحتياجات التدريبية .

٣ _ دراسة استطلاعية تمت عن طريق توزيع استبانه مبدئية على عينة عشوائية مكونة من مشرفات الأحياء ومعلمات الأحياء لتحديد الاحتياجات التدريبية .

ب – خطوات بناء الاستبانه :

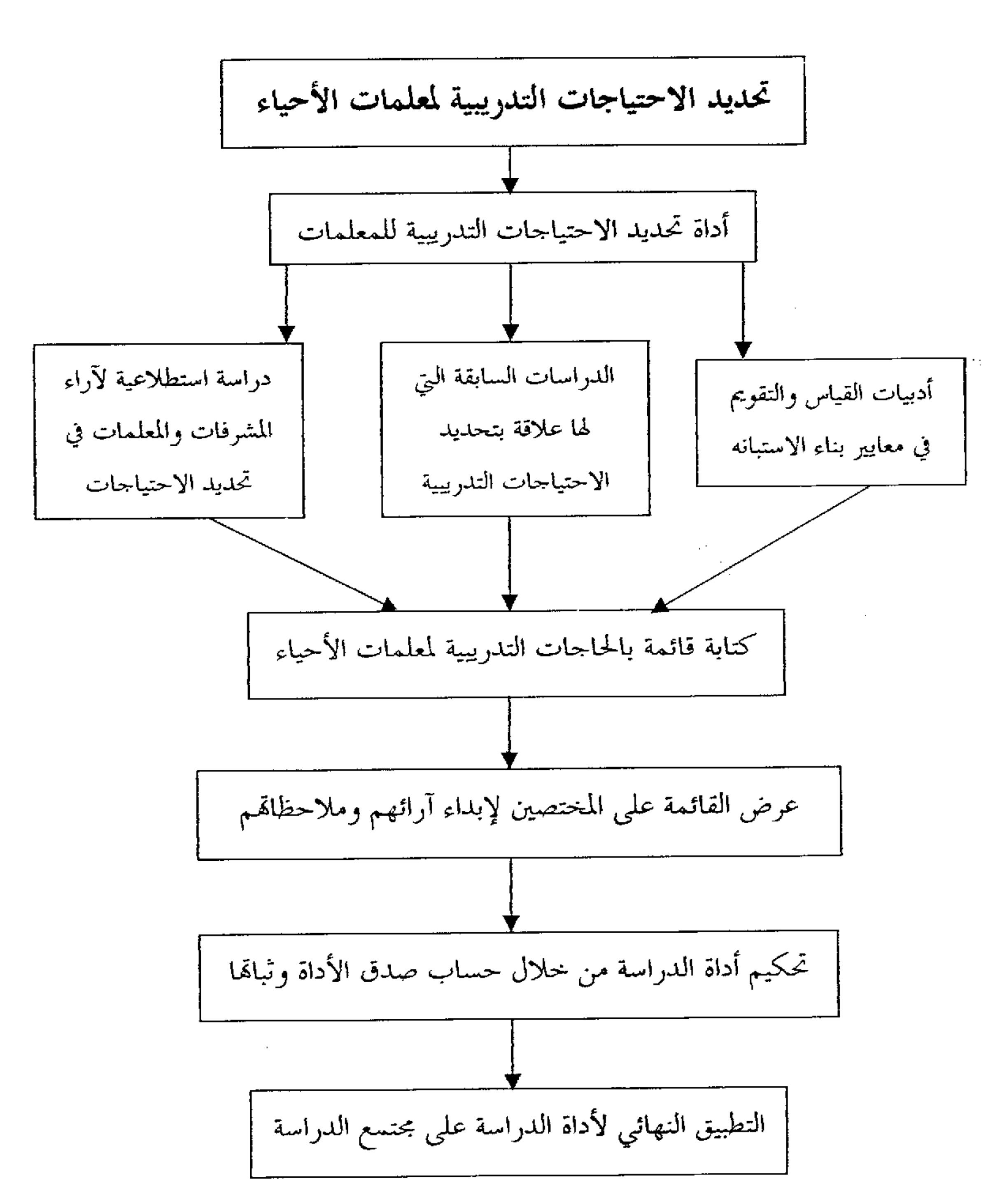
قامت الباحثة ببناء الصورة المبدئية للإستبانه بتحديد عبارات تحدد الاحتياجات التدريبية لمعلمات الأحياء متبعة المراحل الآتية :

المرحلة الأولى : تحديد المعلومات والبيانات بواسطة الاستبانه بحسب تساؤلات الدراسة .

شكل (٥)

يوضح مراحل بناء أداة تحديد الاحتياجات التدريبية (الاستبانة) وحتى تطبيقها

(إعداد الباحثة)



المرحلة الثانية : تحديد طريقة الأسئلة في الاستبانه وما تتضمنه من جوانب مختلفة وهي كالتالي :

القسم الأول : يشمل معلومات عامة تتعلق بالمعلمة المشاركة في الإجابة على الاستبانه مثل المؤهل العلمي ، التخصص ، عدد سنوات الخبرة ، والمنطقة التابعة لها .

القسم الثاني : ويشمل أبعاد الدراسة وفقاً لتساؤلاتها ومن هذه الأبعاد :

البعد الأول :

الاحتياجات التدريبية في مجال الكفايات الشخصية وعددها (١٢) فقرة تمثل الإجابة على السؤال الأول من أسئلة الدراسة والتي تنص على ماهية احتياجات معلمة الأحياء في مجال الكفايات الشخصية ؟ وما أهمية التدريب عليها وتنقسم إلى جانبين أثناء قياسها وهذا ينطبق على جميع الأبعاد .

الجانب الأيمن : لمعرفة درجة أهمية الكفايات الشخصية اللازمة ، والتي تتحدد إجابتها في اختيار المستجيب لأحد خيارات المقياس أو المعيار المتدرج ذي المستويات الثلاث التالية : مهمة جداً ـ متوسطة الأهمية ـ غير مهمة .

الجانب الأيسر : لمعرفة درجة حاجة المعلمة للتدريب عليها والتي تتحدد إجابتها في اختيار المستجيب لأحد خيارات المقياس أو بدرجة كبيرة ، بدرجة متوسطة ، لا تحتاج إليها.

البعد الثاني :

ويشمل الكفايات التعليمية اللازمة لمعلمة الأحياء في مجال الأهداف السلوكية وعددها (٧) فقرات تمثل الإجابة على السؤال الثاني من أسئلة الدراسة والتي تنص على ماهية احتياجات معلمة

الأحياء في مجال الأهداف السلوكية ، وما أهمية التدريب عليها . وتنقسم إلى جانبين أثناء قياسها جانب أيمن وأيسر .

البعد الثالث :

ويشمل الكفايات التعليمية اللازمة لمعلمة الأحياء في مجال طرق التدريس وعددها (٦) فقرات ، وهي تمثل الإجابة على السؤال الثالث من أسئلة الدراسة والتي تنص على ماهية احتياجات معلمة الأحياء في مجال طرق التدريس وما أهمية التدريب عليها وتنقسم إلى جانبين أثناء قياسها جانب أيمن وأيسر .

البعد الرابع :

ويشمل الكفايات التعليمية اللازمة لمعلمة الأحياء في مجال الوسائل التعليمية وعددها (١٠) فقرات ، وهي تمثل الإجابة على السؤال الرابع من أسئلة الدراسة والتي تنص على ماهية احتياجات معلمة الأحياء في مجال الرسائل التعليمية ؟ وما أهمية التدريب عليها وتنقسم إلى جانبين أثناء قياسها أيمن وأيسر .

البعد الخامس :

ويشمل الكفايات التعليمية اللازمة لمعلمة الأحياء في مجال التقويم ، وعددها (٦) فقرات ، وهي تمثل الإجابة على السؤال الخامس من أسئلة الدراسة والتي تنص على ماهية احتياجات معلمة الأحياء في هذا المجال وما أهمية التدريب عليها . وتنقسم إلى جانبين أثناء قياسها جانب أيمن وأيسر .

البعد السادس :

يركز على معرفة هل تختلف وجهات نظر معلمات الأحياء باختلاف خبراتهن بالنسبة لإجابتهن على تساؤلات الدراسة .

المرحلة الثالثة :عرض الاستبانه على المشرفة على الدراسة لأخذ رأيها العلمي وملاحظاتها في تصميم الاستبيان .

ج – تحكيم أداة الدراسة (الاستبانه) :

تم تحكيم الاستبانه من خلال التالي :

** صدق الاستبانه :

للتحقق من صدق الاستبانه قامت الباحثة بعرضها في صورتها الأولية (أنظر الملحق رقم " ٤ ") على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة ، لتحكيمها وللتأكد من صلاحيتها وسلامة عباراتها ودقتها ، لقياس أهداف الدراسة من خلال الخطاب الموجه إليهم (أنظر الملحق رقم " ٢ ") والبالغ عددهم ستة أعضاء من هيئة التدريس بجامعة أم القرى قسم المناهج وطرق التدريس ، وثلاثة أعضاء من هيئة التدريس بكلية التربية وثلاثة مشرفات بمكتب الإشراف التربوي بمكة المكرمة والموضحة أسماؤهم بملاحق الدراسة (أنظر الملحق رقم " ٣ ") وقد أرفق بالاستبيان خطاب تضمن تعريفاً بأهداف الدراسة وتساؤلاتها وكذلك تحديد الجوانب التي يراد تحكيمها مع وضع مثال توضيحي يوضح كيفية الإجابة على الاستبيان ، ثم تم وضع الاحتياجات المقترحة " فقرات الاستبانه " ويقابل هذه الفقرات فراغ لرأي المحكم كما يلي : ملائمة بدرجة وأعطيت ثلاث درجات (٣-٢-١) وغير ملائمة وكذلك مدى حذف الفقرة أو تعديل صياغتها ، وفي نهاية كل مجال طلب من المحكم إضافة احتياجات تدريبية أخرى يرى إنها يمكن إضافتها في الاستبانه .

وبناءً على ردود المحكمين وملاحظاتهم والمقترحات الواردة منهم فقد تم تعديل وفصل بعض المفردات لتصبح الاستبانه في صورتها النهائية وقد جاءت ملاحظات المحكمين على النحو التالي :

١- حذف بعض الفقرات لتكرارها أو عدم ملاءمتها مع المجال وهي الاحتياجات المقترحة في مجال الكفايات الشخصية رقم (٣) وفي مجال الأهداف السلوكية رقم (٧) وفي مجال طرق التدريس رقم (٣، ٤، ٥) وفي مجال الوسائل التعليمية (٨، ٩) في مجال التقويم رقم (١) .

٢- تعديل صياغة بعض الفقرات في مجال الكفايات الشخصية رقم (٤، ٥) ومجال الأهداف السلوكية رقم (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦) وفي مجال طرق التدريس رقم (٦) ودمج وتعديل الفقرات رقم (٧، ٨، ١٠) و (٩، ١٢) وفي مجال الوسائل التعليمية تم تعديل الفقرات رقم (٣، ٥، ١٠) وفي مجال التقويم تم دمج وتعديل الفقرات (٥، ٦، ٨) والفقرات (٧، ٩) .

٣- إضافة بعض الفقرات في مجال الأهداف السلوكية وهي رقم (٧) وفي مجال الوسائل التعليمية تم إضافة الفقرات (٦، ٧، ٨، ٩) .

** ثبات الاستبانه :

يعد الثبات من متطلبات أداة الدراسة لكي تعطي اتساقاً في النتائج عندما تطبق مرات متعددة وللتحقق من ثبات الاستبيان قامت الباحثة بتطبيقه على عينة مكونة من (٥٠) معلمة ، ومن ثم حساب معامل ثبات الأداة عن طريق استخدام معامل الفاكرونباخ ، وهي طريقة لتقدير الثبات بالاعتماد على معدل الارتباط بين المفردات ، وتعد هذه من أفضل التقديرات الخاصة بحساب الثبات وأكثرها شيوعاً في معظم المواقف . (الحارثي ، ١٤١٢هـ ، ص ٢٢٧)

وقد بلغ معامل ألفا (α) لعدد (٥٠) استبانه كعينة مبدئية أخذت بطريقة عشوائية = (,٩٢) وذلك لجزء الاستبيان الذي يقيس درجة أهمية الاحتياجات التدريبية المقترحة ، أما الجزء الذي يحدد درجة الحاجة للتدريب على تلك الاحتياجات المقترحة فقد بلغ معامل الفا (α) = (,٩٦) وهذه قيمة مرتفعة وذو دلالة إحصائية ويمكن الوثوق به لأغراض هذه الدراسة .

الاستبيانة في صورها النهائية :

وبعد الأخذ باقتراحات المحكمين أصبحت الاستبيانه في صورها النهائية (أنظر ملحق رقم " ٥ ") . وتتكون من (٤١) احتياج تدريبي موزع على المجالين الرئيسين وهما الكفايات الشخصية والكفايات المهنية وذلك على النحو الآتي :

١ ـ الكفايات الشخصية تحتوى على (١٢) احتياج تدريبي مقترح .

٢ ـ الكفايات المهنية وتحتوي على أربعة مجالات على النحو التالي :

ـ مجال الأهداف السلوكية (٧) احتياجات .

ـ مجال طرق التدريس (٦) احتياجات .

ـ مجال الوسائل التعليمية (١٠) احتياجات .

ـ مجال التقويم (٦) احتياجات .

وتتم الإجابة على الاستبانه بأن تحدد المعلمة أهمية الاحتياج التدريبي ودرجة الحاجة للتدريب عليه وذلك على النحو التالي :

ـ بالنسبة لأهمية الاحتياج التدريبي :

إذا كان مهم جداً	يعطي الدرجة (٣) .
إذا كان متوسط الأهمية	يعطي الدرجة (٢) .
إذا كان غير مهم	يعطي الدرجة (١) .

ـ بالنسبة للحاجة للتدريب عليها :

إذا كانت بدرجة كبيرة	يعطي الدرجة (٣) .
إذا كانت الحاجة متوسطة	يعطي الدرجة (٢) .
إذا كانت الحاجة معدومة	يعطي الدرجة (١) .

وكذلك تجيب المعلمة على حقل المعلومات العامة والتي تحوي المؤهل ، التخصص ، الخبرة ،

وتم تطبيق الاستبيانه في صورتها النهائية على مجتمع الدراسة ، وذلك في نهاية الفصل الدراسي الثاني من العام ١٤٢٢هـ في جميع مدارس المرحلة الثانوية في مكة المكرمة وجدة.

د- التطبيق النهائي للاستبانه :

بعد أن تم اعتماد أداة الدراسة من الجهة المختصة وخروجها في صورتها النهائية قامت الباحثة باتباع الخطوات التالية :

١ ـ الحصول على خطاب من عميد الكلية بجامعة أم القرى للسماح لها بتطبيق الأداة على مجتمع الدراسة في مكة المكرمة وجدة (أنظر الملحق رقم " ٦ ") .

٢ ـ الحصول على خطاب الموافقة من جهات الاختصاص والحصول على إذن رسمي بتطبيق الأداة (أنظر الملحق رقم " ٧ ") .

٣ ـ توزيع أداة الدراسة (الاستبانه) على جميع معلمات الأحياء بمكة المكرمة وجدة الموضحة أعدادهن بالجدول رقم (٣) ثم جمعها منهن بعد ذلك خلال الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٢٢هـ .

رابعاً : الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات :

تم تفريغ الاستبيانات المكتملة والبالغ عددها (١٩١) استبانه في نماذج خاصة من قسم الحاسب الآلي بجامعة أم القرى حيث استخدم البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (Spss) ولتحليل البيانات تم استخدام الطرق الإحصائية الآتية :

١ _ المتوسط الحسابي والتكرارات والنسب المئوية والانحراف المعياري لقيـــاس مـــدى أهميـــة الاحتياجات التدريبية ودرجة الحاجة للتدريب عليها .

٢- اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين آراء المعلمات باختلاف المؤهل ، الخـــبرة ، والمنطقة .



نتـــائج الدراسة

أولاً : وصف أفراد مجتمع الدراسة

ثانياً : عرض وتحليل المعلومات وفق تساؤلات الدراسة

يتضمن هذا الفصل وصفاً لمجتمع الدراسة حسب المتغيرات التي تضّمنها الاستبيان ، وبعد ذلـــك سوف يتم عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها .

أولاً : وصف مجتمع الدراسة :

يمكن لنا وصف أفراد مجتمع الدراسة وفقاً للبيانات الخاصة والمعلومات الشـــخصية الـــتي حصلت عليها الباحثة بعد تحليل أداة الدراسة إحصائياً بواسطة الحاسب الآلي وهي :

١ ـ المؤهل العلمي . ٣ ـ الخبرة في مجال التدريس .

٢ ـ التخصص . ٤ ـ المدينة التعليمية .

١ ـ المؤهل العلمي :

يوضح الجدول رقم (٤) توزيع مجتمع الدراسة حسب المؤهل العلمي

جدول رقم (٤)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المؤهل العلمي

م	المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية	ملاحظات
١	بكالوريوس بدون إعداد تربوي	١٨	٩,٤%	
٢	بكالوريوس مع الإعداد التربوي	١٦٦	٨٦,٩%	
٣	ماجستير	٧	٣,٧%	
٤	غير ذلك	–	–	
	المجمـــوع	١٩١	١٠٠%	

ونلاحظ من الجدول رقم (٤) أن نسبة الحاصلات على بكالوريوس تربوي هي الأكـــبر حيـــث بلغت ٨٦,٩% بعدد (١٦٦) معلمة تليها نسبة الحاصلات على بكالوريوس بدون إعداد تربوي بنسبة ٩,٤% بعدد (١٨) معلمة .

وأقل نسبة للمعلمات الحاصلات على الماجستير بنسبة ٣,٧% بعدد (٧) معلمات وهذا يـــدل على وجود برامج أبتعاث داخلي ولكن بنسبة ضئيلة جداً .

٢ _ التخصص :

يوضح الجدول رقم (٥) التالي توزيع مجتمع الدراسة حسب التخصص .

جدول رقم (٥)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب التخصص

م	التخصــــص	التكرار	النسبة المئوية	ملاحظات
١	أحيـــاء	٩٤	٤٩,٢%	
٢	أحيـــاء / حيوان	٤٩	٢٥,٧%	
٣	أحيـــاء / نبـــات	٣٠	١٥,٧%	
٤	أحيـــاء دقيقـــة	١٨	٩,٤%	
	المجمـــــوع	١٩١	١٠٠%	

نلاحظ من الجدول رقم (٥) أن نسبة معلمات الأحياء العام هي الأكبر حيث بلغـت ٤٩,٢% بعدد ٩٤ معلمة تليها معلمات الأحياء شعبة الحيوان بنسبة ٢٥,٧% بعدد (٤٩) معلمة تليـــها

معلمات الأحياء شعبة النبات بنسبة ١٥,٧% بعدد (٣٠) معلمة وكانت أقـــل نســـبة هـــي ٩,٤% وهي لمعلمات الأحياء شعبة الأحياء الدقيقة .

٣ _ الخبرة في مجال التدريس :.

يوضح الجدول رقم (٦) التالي توزيع مجتمع الدراسة حسب سنوات الخبرة في مجال التدريس

جدول رقم (٦)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الخـــبرة

م	الخـــــبرة	التكرار	النسبة المئوية	ملاحظات
١	من ١ _ ٤ سنوات	١٣	٦,٨%	
٢	من ٥ _ ٨ سنوات	١٠٣	٥٣,٩%	
٣	من ٩ _ ١٢ سنة	٢٧	١٤,١%	
٤	أكثر من ١٢ سنة	٤٨	٢٥,١%	
	المجمـــــوع	١٩١	١٠٠%	

نلاحظ من الجدول رقم (٦) أن أعلى نسبة في عدد سنوات الخبرة هــــي ٥٣,٩% وكـــانت للمعلمات اللاتي تتراوح خبرتهن ما بين (٥ – ٨ سنوات) من مجتمع الدراسة ، وكانت النســبة التي تليها ٢٥,١% وكانت للمعلمات اللاتي تبلغ خبرتهن أكثر من ١٢ سنة ، وتليها المعلمـــات اللاتي تتراوح خبرتهن ما بين (٩–١٢ سنة) بنسبة ١٤,١% وكانت أقل نسبة هــــي ٦,٨% وهي للمعلمات اللاتي تتراوح خبرتهن ما بين (١–٤ سنوات) .

٤ _ المدينة التعليمية :

يوضح الجدول رقم (٧) التالي توزيع أفـــراد مجتمع الدراســـة حسب عملهن في المدن (مكة المكرمة _ جدة)

جدول رقم (٧)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المدينة التعليمية

م	المدينـــة التعليمـــية	التكرار	النسبة المئوية	ملاحظات
١	مكة المكرمة	٥٤	٢٨,٣%	
٢	جـــدة	١٣٧	٧١,٧%	
	المجمـــوع	١٩١	١٠٠%	

نلاحظ في الجدول رقم (٧) أن نسبة المعلمات في مدينة جدة هي الأعلى حيث بلغت ٧١,٧% من أفراد مجتمع الدراسة ، تليها نسبة المعلمات في مدينة مكة المكرمة وبلغت ٢٨,٣% من أفراد مجتمع الدراسة . ويرجع ذلك لأن إدارة تعليم جدة أكثر اتساعا إذ يوجد بها عدد أكـــثر مـــن المدارس وترتب على ذلك زيادة عدد المعلمات ، وتأتي بعدهـــا إدارة تعليم مكة المكرمة .

ثانيا : عرض وتحليل النتائج وفقا لتساؤلات الدراسة :

يتم في هذا الجزء عرض وتحليل وتفسير البيانات التي تم جمعها بواسطة الاستبانة لكل سـؤال من أسئلة الدراسة حسب تسلسلها وفق ما يلي :

١ _ الاحتياجات التدريبية لمعلمة الأحياء في مجال الكفايات الشخصية ، وأهمية التدريب عليها .

٢ ـ الاحتياجات التدريبية لمعلمة الأحياء في مجال الأهداف السلوكية ، وأهمية التدريب عليها .

٣ ـ الاحتياجات التدريبية لمعلمة الأحياء في مجال طرق التدريس ، وأهمية التدريب عليها .

٤ ـ الاحتياجات التدريبية لمعلمة الأحياء في مجال استخدام الوسائل التعليمية الحديثة ، وأهمية التدريب عليها .

٥ ـ الاحتياجات التدريبية لمعلمة الأحياء في مجال التقويم ، وأهمية التدريب عليها .

٦ ـ الفروق ذات الدلالة الإحصائية في إجابات أفراد مجتمع الدراسة باختلاف المؤهل – الخبرة – المدينة التعليمية .

وقد خُصص لكل محور من المحاور السابقة جدول يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لآراء واستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول فقرات الاستبانة ، وفي نهاية كل سؤال من تساؤلات الدراسة يتم التعليق عليه بمناقشة وتحليل نتائجه التي سيتم عرضها بالجدول .كما تم التعامل عند تحليل البيانات وفق الآتي :

١ ـ يمثل تصنيف المقياس (مهمة جداً ، بدرجة كبيرة) إذا بلغت قيمة المتوسط الحسابي ما بين (٢,٥٠) و (٣,٠٠) .

٢ ـ يمثل تصنيف المقياس (متوسط الأهمية ، بدرجة متوسطة) إذا انحصرت قيمة المتوسط الحسابي ما بين (١,٥٠) و (٢,٤٩) .

٣ ـ يمثل تصنيف المقياس (غير مهمة ، لا احتياج إليها) إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي ما بين (٠,٠٠) و (١,٤٩) .

وفي ضوء ما سبق سوف يتم عرض نتائج الدراسة وفق تساؤلاتها .

السؤال الأول من أسئلة الدراسة :

ما هي احتياجات معلمة الأحياء التدريبية في مجال الكفايات الشخصية؟وما أهمية التدريب عليها ؟

وللإجابة على هذا السؤال فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول الاحتياجات التدريبية لمعلمات الأحياء لكل من أهمية الاحتياج ودرجة الحاجة للتدريب عليه ، ولمزيد من الإيضاح أنظر (ملحق رقم ٨-١) .

١ _ احتياجات معلمات الأحياء التدريبية في مجال الكفايات الشخصية :

يبين الجدول الوارد في الملحق رقم (٨ -١) استجابة المعلمات حول درجة الحاجة للتدريب على الكفايات الشخصية ، ويتضح من هذا الجدول أن أفراد مجتمع الدراسة يرون من خلال استجاباتهن على السؤال الأول الخاص بمدى الحاجة للتدريب على الكفايات الشخصية هي بدرجة كبيرة وكذلك بدرجة متوسطة .

وبالتدقيق في هذا الجدول نجد أن متوسط الحاجة للتدريب تراوحت ما بين (٢,٣٠ - ٢,٦٣) بانحرافات معيارية انحصرت بين (٧٣ , - ٠,٦١) حيث حصل الاحتياج رقم (١١) والذي ينص على " معرفة أساليب التعامل مع الطالبات اللواتي يعانين من صعوبات في التعليم على أعلى متوسط وهو (٢,٦٣) في حين حصل الاحتياج رقم (٤) الذي ينص على " مساعدة الطالبات على اكتشاف ذاتهن وقدراتهن " على أدنى متوسط وهو (٢,٣) وبذلك نجد أن هناك بعض الاحتياجات ترى المعلمات أنهن بحاجة للتدريب عليها " بدرجة كبيرة " حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (٢,٥ - ٣) وهي الاحتياجات ذات الأرقام (١١ ، ١ ، ٨) وهي على التوالي :

- معرفة أساليب التعامل مع الطالبات اللواتي يعانين من صعوبات في التعليم .
- تنمية المبادئ والقيم الإسلامية في نفوس الطالبات .
- التغيير في أساليب التدريس تبعاً للموقف التعليمي .

في حين ترى أفراد مجتمع الدراسة أيضاً أهن بحاجة للتدريب " بدرجة متوسطة " على الفقــــرات ذات الأرقام (٦ ، ٥ ، ١٠ ، ٩ ، ٧ ، ٣ ، ٢ ، ١٢ ، ١٤) حيث وقع المتوسط الحســـابي في القيمة ما بين (١,٥ – ٢,٤٩) ، كذلك فإن أفراد مجتمع الدراسة لا يرون أن هناك حاجـــات لا يحتاجون للتدريب عليها .

وبناءً على ذلك فقد تم ترتيب الاحتياجات التدريبية في مجال الكفايات الشخصية في هذه الدراسة تنازلياً وفق قيم المتوسط الحسابي حسب درجة الحاجة للتدريب عليها في الجدول التالي رقم (٨)

جدول رقم (٨)

الاحتياجات التدريبية في مجال الكفايات الشخصية مرتبة حسب الحاجة للتدريب عليها

رقم الاحتياج في الاستبانه	رقم الاحتياج حسب ترتيب الأهمية	الاحتياجات التدريبية في مجال الكفايات الشخصية مرتبة حسب أهميتها	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١١	١	معرفة أساليب التعامل مع الطالبات اللواتي يعانين من صعوبات في التعليم .	٢,٦٣	٠,٦١
١	٢	تنمية المبادئ والقيم الإسلامية لدى الطالبات .	٢,٦٢	٠,٦٨
٨	٣	التغيير في أساليب التدريس تبعاً للموقف التعليمي .	٢,٥١	٠,٦٧
٦	٤	توفير بيئة تعليمية فعّالة داخل الفصل .	٢,٤٥	٠,٧٠
٥	٥	اتخاذ القرارات المناسبة للمواقف التربوية المختلفة .	٢,٤٣	٠,٧١
١٠	٥م	أساليب التعامل مع الطالبات الموهوبات وتنمية حسن الابتكار لديهن .	٢,٤٣	٠,٦٨
٩	٦	توثيق الصلة بين المدرسة ، المنزل ، المجتمع .	٢,٤١	٠,٦٦
٧	٧	استثمار الوقت أثناء العملية التعليمية بشكل فعال .	٢,٤٠	٠,٧٧
٣	٨	تشخيص الصعوبات التي تواجه الطالبات ومساعدتهن على حلها .	٢,٣٩	٠,٦٩
٢	٩	إنشاء علاقات إنسانية مع الطالبات تساعد في تحسين العملية التعليمية .	٢,٣٤	٠,٧٤
١٢	٩م	مراعاة الفروق الفردية بين الطالبات عند القيام بعملية التدريس .	٢,٣٤	٠,٨١
٤	١٠	مساعدة الطالبات على اكتشاف ذاتهن وقدراتهن .	٢,٣٠	٠,٧٣

٢ _ أهمية الاحتياجات التدريبية في مجال الكفايات الشخصية :

بالنظر في الجدول الخاص بالتكرارات أنظر الملحق رقم (٨-١) يتضح أن قيم متوسط الأهمية للاحتياجات التدريبية في مجال الكفايات الشخصية تراوحت ما بين (٢,٦١ _ ٢,٩٤) بانحرافات معيارية انحصرت بين (٠,٥٦ _ ٠,٢٩).

حيث حصل الاحتياج رقم (١) والذي ينص على " تنمية المبادئ والقيم الإسلامية في نفوس الطالبات " على أعلى متوسط وقد بلغ (٢,٩٤) ، بينما حصل الاحتياج رقم (٤) والذي ينص على " مساعدة الطالبات على اكتشاف ذاته وقدراتهن " على أدنى متوسط بلغ (٢,٦١) .

وبالتدقيق في هذا الجدول نجد أن جميع الاحتياجات في مجال الكفايات الشخصية وقعت متوسطاتها في المقياس (٢,٥ _ ٣) ويندرج ذلك في المقياس " المهم جداً " .

وقد قامت الباحثة بترتيب الاحتياجات التدريبية في مجال الكفايات الشخصية حسب متوسط الأهمية لكل منها في الجدول رقم (٩) وبالنظر لهذا الجدول نجد أن جميع الاحتياجات التدريبية المقترحة في هذا المجال " مهمة جداً " حيث أن جميع متوسطاتها وقعت في هذا المقياس وذلك من خلال استجابات المعلمات ، ولعل السبب في ذلك أن جميع المعلمات يسعين للارتقاء بالعملية التعليمية ورفع مستوى التحصيل الدراسي لدى الطالبات لذلك أشرن أن التعرف على أساليب التعامل مع الطالبات ومراعاة الفروق الفردية ومحاولة ربط المجتمع المدرسي بالمنزل وتوثيق العلاقة بينهم وإنشاء العلاقات الجيدة مع الطالبة ومساعدتها على اكتشاف ذاتها وقدراتها وحل الصعوبات التي تواجهها وغيرها من الاحتياجات التدريبية في مجال الكفايات الشخصية المقترحة في هذه الدراسة على درجة كبيرة من الأهمية .

جدول رقم (٩)

الاحتياجات التدريبية في مجال الكفايات الشخصية مرتبة حسب أهميتها

رقم الاحتياج في الاستبانه	رقم الاحتياج حسب ترتيب الأهمية	الاحتياجات التدريبية في مجال الكفايات الشخصية مرتبة حسب أهميتها	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	١	تنمية المبادئ والقيم الإسلامية في نفوس الطالبات	٢,٩٤	٠,٢٩
٨	٢	التغير في أساليب التعامل تبعاً للموقف التعليمي	٢,٨٣	٠,٤٣
١١	٢م	معرفة أساليب التعامل مع الطالبات اللواتي يعانين من صعوبات التعليم	٢,٨٣	٠,٤١
٦	٣	توفير بيئة تعليمية فعّالة داخل الفصل	٢,٨٢	٠,٤٣
١٢	٣م	مراعاة الفروق الفردية بين الطالبات عند القيام بعملية التدريس	٢,٨٢	٠,٤٥
٧	٤	استثمار الوقت أثناء العملية التعليمية بشكل فعّال	٢,٨١	٠,٤٧
٥	٥	اتخاذ القرارات المناسبة للمواقف التربوية المختلفة	٢,٧٩	٠,٤٦
٢	٦	إنشاء علاقات إنسانية مع الطالبات تساعد في تحسين العملية التعليمية	٢,٧١	٠,٥٢
٩	٧	توثيق الصلة بين المدرسة ، المنـزل ، المجتمع	٢,٧٠	٠,٥٠
١٠	٧م	أساليب التعامل مع الطالبات الموهوبات وتنمية حس الابتكار لديهن	٢,٧٠	٠,٤٩
٣	٨	تشخيص الصعوبات التي تواجه الطالبات ومساعدتهن على حلها	٢,٦٩	٠,٥٣
٤	٩	مساعدة الطالبات على اكتشاف ذاتهن وقدراتهن	٢,٦١	٠,٥٦

السؤال الثاني من أسئلة الدراسة :

ما هي احتياجات معلمة الأحياء التدريبية في مجال الأهداف السلوكية ؟ وما أهمية التدريب عليها ؟

وللإجابة على هذا السؤال فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول الاحتياجات التدريبية لمعلمات الأحياء لكل من أهمية الاحتياج ودرجة الحاجة للتدريب عليه ، أنظر ملحق رقم (٨-٢) .

١ _ احتياجات معلمات الأحياء التدريبية في مجال الأهداف السلوكية :

يوضح الجدول الوارد في الملحق رقم (٨-٢) استجابة المعلمات حول درجة الحاجة للتدريب على الكفايات المهنية في مجال الأهداف السلوكية ويتضح من الجدول أن أفراد مجتمع الدراسة يرون من خلال إجاباتهن على السؤال الثاني حول مدى الحاجة للتدريب في مجال الأهداف السلوكية ، أهن بحاجة للتدريب على جميع الاحتياجات المقترحة في هذه الدراسة " بدرجة متوسطة " .

وبالتدقيق في هذا الجدول نلاحظ أن قيم المتوسطات للاحتياجات التدريبية في هذا المجال تراوحت ما بين (٢,١٢ _ ٢,٣٤) بانحرافات معيارية انحصرت بين (٠,٨١ _ ٠,٧٩) وكانت الفقرة رقم (٦) في الاستبانه التي تنص على " صياغة الأهداف الوجدانية لكل موضوع وربطها بالدرس " ذات أعلى متوسط حيث بلغ (٢,٣٤) في حين كانت الفقرة رقم (٤) في الاستبانه والتي تنص على " صياغة الأهداف المعرفية لكل موضوع " ذات أدنى متوسط حيث بلغ (٢.١٢) .

وحيث أن جميع قيم متوسطات هذا المجال انحصرت ما بين القيمتين (١,٥ _ ٢,٤٩) فمعنى هذا أن جميع فقرات هذا المجال يحتاج أفراد مجتمع الدراسة إلى التدريب عليها بدرجة متوسطة ،

ويتضح أيضاً أن أفراد مجتمع الدراسة لسن بحاجة للتدريب عليها بدرجة كبيرة كما لايـــرون أن هناك حاجات لا يحتاجون التدريب عليها . وبناءً على ذلك فقد تم ترتيب الاحتياجات التدريبيـــة تنازلياً حسب قيم المتوسط الحسابي كما هو موضح في الجدول التالي رقم (١٠) .

جدول رقم (١٠)

الاحتياجات التدريبية في مجال الأهداف السلوكية مرتبة حسب الحاجة للتدريب عليها

رقم الاحتياج في الاستبانه	رقم الاحتياج حسب الحاجة للتدريب	الاحتياجات التدريبية في مجال الأهداف السلوكية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٦	١	صياغة الأهداف الوجدانية لكل موضوع وربطها بالدرس	٢,٣٤	٠,٧٩
٧	٢	كيفية تحقيق الأهداف (المعرفية ، النفس حركية ، الوجدانية)	٢,٣٣	٠,٧٨
١	٣	تحضير الدروس من مراجع أخري بجانب الكتاب المقرر	٢,٢١	٠,٨٤
٢	٤	صياغة الأهداف السلوكية وتجنب الأخطاء الشائعة فيها	٢,١٩	٠,٨٠
٥	٥	صياغة الأهداف النفس حركية لكل موضوع	٢,١٧	٠,٧٤
٣	٦	التمييز بين أنواع الأهداف (الغايات ، الأغراض ، الأهداف السلوكية)	٢,١٣	٠,٨٠
٤	٧	صياغة الأهداف المعرفية لكل موضوع	٢,١٢	٠,٨١

وبالنظر في الجدول رقم (١٠) نلاحظ أن جميع الاحتياجات التدريبية تحتاج المعلمات للتدريـب عليها بدرجة متوسطة وتقع في المرتبة الأولى

– صياغة الأهداف الوجدانية لكل موضوع وربطها بالدرس .

وذلك نظرا لأهمية تلك الأهداف كونها تمثل محركات السلوك الإنساني حيــث تتصــل تلــك الأهداف بدرجة قبول المتعلم أو رفضه لأشياء معينة . وتعزي الباحثة سبب كون عدم احتيـــاج المعلمات للتدريب على تلك الاحتياجات التدريبية المقترحة " بدرجة كبيرة " هو أنه يتم تدريـــب

المعلمة على تلك الاحتياجات في برامج إعداد المعلمات قبل الخدمة وأثناء الدراسة الجامعية ومن ثم يتم ممارستها لصياغة هذه الأهداف من خلال التحاقها بمهنة التدريس .

٢ _ أهمية الاحتياجات التدريبية في مجال الأهداف السلوكية :

يتضح من الجدول أنظر ملحق رقم (٨-٢) أن قيم المتوسط الحسابي لدى أهمية الاحتياجات في مجال الأهداف السلوكية ، تراوحت ما بين (٢,٤٥ _ ٢,٧٦) بانحرافات معيارية انحصرت بين (٠,٦٣ _ ٠,٥٢) وذلك يعنى أنها جميعاً تقع تحت المقياس " مهمة جداً " لدى مجتمع الدراسة فيما عدا احتياجاً واحدا فهو على درجة متوسطة من الأهمية .

وقد قامت الباحثة بترتيب الاحتياجات التدريبية في مجال الأهداف السلوكية حسب متوسط الأهمية ترتيباً تنازلياً كما هو موضح بالجدول رقم (١١) .

وبتحليل الجدول نجد أن ثلاثة احتياجات وقعت في المقدمة في درجة الأهمية لدى أفراد مجتمع الدراسة وهي تنص على التالي :

١ _ تحضير الدروس من مراجع أخرى بجانب الكتاب المقرر .

٢ _ صياغة الأهداف الوجدانية لكل موضوع وربطها بالدرس .

٣ _ كيفية تحقيق الأهداف (المعرفية ، المهارية ، الوجدانية) بالدرس وقد حصلت على متوسطات مرتفعة هي على التوالي (٢,٧٦ _ ٢,٧٢ _ ٢,٧٠) .

أما في المرتبة الأخيرة فقد حصل عليها الاحتياج رقم (٥) في الاستبانه والذي ينص على :

_ صياغة الأهداف النفس حركية لكل موضوع .

بمتوسط بلغ (٢,٤٥) ولكن بالرغم من ذلك نجد أن متوسطه يقع في المقياس " مهمة جداً " ، وهذا يؤكد بأن جميع الاحتياجات المقترحة في هذا المجال مهمة جداً للمعلمات .وإجمالاً لما سبق نلاحظ أن مجتمع الدراسة يعتبرن بأن جميع الاحتياجات المقترحة في مجال الأهداف السلوكية على

درجة كبيرة من الأهمية وذلك لما للأهداف السلوكية وصياغتها بصورة جيـــدة دور في التعلـــم الأكثر كفاءة والأكثر فاعلية (الخطيب ، ١٤٠٦هـ / ١٩٨٦م).

جدول رقم (١١)

الاحتياجات التدريبية في مجال الأهداف السلوكية مرتبة حسب أهميتها

رقم الاحتياج في الاستبانه	رقم الاحتياج حسب ترتيب الأهمية	الاحتياجات التدريبية في مجال الأهداف السلوكية مرتبة حسب أهميتها	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	١	تحضير الدرس من مراجع أخرى بجانب الكتاب المقرر	٢,٧٦	٠,٥٢
٦	٢	صياغة الأهداف الوجدانية لكل موضوع وربطها بالدرس	٢,٧٢	٠,٤٩
٧	٣	كيفية تحقيق الأهداف (المعرفية ، المهارية ، الوجدانية) بالدروس	٢,٧٠	٠,٥٤
٢	٤	صياغة الأهداف السلوكية وتجنب الأخطاء الشائعة فيها	٢,٥٤	٠,٦٣
٣	٤م	التمييز بين أنواع الأهداف (الغايات ، الأغراض ، الأهداف السلوكية)	٢,٥٤	٠,٦٣
٤	٥	صياغة الأهداف المعرفية لكل موضوع	٢,٥٢	٠,٦٢
٥	٦	صياغة الأهداف النفس حركية لكل موضوع	٢,٤٥	٠,٦٣

السؤال الثالث من أسئلة الدراسة:

ما هي احتياجات معلمة الأحياء التدريبية في مجال طرق التدريس ؟ وما أهمية التدريب عليها ؟

وللإجابة على هذا السؤال فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابـــات أفراد مجتمع الدراسة حول الاحتياجات التدريبية لمعلمات الأحياء لكل من أهمية الاحتياج ودرجـة الحاجة للتدريب عليه أنظر ملحق رقم (٨-٣)

١ _ احتياجات معلمات الأحياء التدريبية في مجال طرق التدريس :

يوضح الجدول الوارد في الملحق رقم (٨-٣) استجابة المعلمات حول درجة الحاجة للتدريب على الكفايات المهنية في مجال طرق التدريس ويتضح من الجدول أن أفراد مجتمع الدراسة يرون من خلال إجاباتهن على السؤال الثالث حول مدى الحاجة للتدريب في مجال طرق التدريس ، أهن بحاجة للتدريب على جميع الاحتياجات المقترحة في الدراسة " بدرجة متوسطة " .

وبالتدقيق في هذا الجدول نلاحظ أن قيم المتوسطات للاحتياجات التدريبية تراوحت ما بين (٢,٢٧ _ ٢,٤٨) بانحرافات معيارية ما بين (٠,٧٢ _ ٠,٦٨) وكان أعلى متوسط حسابي هو (٢,٤٨) خاص بالفقرة رقم (٤) في الأستبانه والذي ينص على " إتباع طرق الدراسة العملية مثل (التجارب العلمية ، العروض العملية ، التدريبات المعملية) في حين حصلت الفقرة رقم (٦) والتي تنص على " توظيف المكتبات في عملية التدريس من خلال توجيه الطالبات نحو الاطلاع والقراءة الخارجية وتشجيعهن عليها " على أدنى متوسط حسابي وهو (٢,٢٧) .

وحيث أن جميع قيم المتوسطات انحصرت ما بين (١,٥ _ ٢,٤٩) فهذا يعني أن جميع أفراد مجتمع الدراسة يحتجن للتدريب على فقرات هذا المجال بدرجة متوسطة ، كما أهن يُشرن على عدم احتياجهن للتدريب عليها بدرجة كبيرة ، كما لا يرون أن هناك حاجات لا يحتجن التدريب عليها . وبناءً على ذلك فقد تم ترتيب الاحتياجات التدريبية حسب قيم المتوسط الحسابي كما هو موضح في الجدول رقم (١٢) .

جدول رقم (١٢)

الاحتياجات التدريبية في مجال طرق التدريس مرتبة حسب الحاجة للتدريب

رقم الاحتياج في الاستبانه	رقم الاحتياج حسب ترتيب الأهمية	الاحتياجات التدريبية في مجال طرق التدريس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٤	١	اتباع طرق الدراسة العملية مثل (التجارب العلمية ، العروض العلمية ، التدريبات العملية)	٢,٤٨	٠,٦٨
٣	٢	اتباع الطرق المتنوعة في التدريس مثل التعليم المبرمج ، التعليم التعاوني ، حل المشكلات ، البحث والاستقصاء ، الاكتشاف)	٢,٤٦	٠,٦٨
٢	٣	اختيار طرق التدريس المناسبة للدروس المختلفة والتخطيط لها	٢,٣٦	٠,٧٥
٥	٤	استخدام الأنشطة في التدريس مثل (الزيارات الميدانية ، المشروعات)	٢,٣١	٠,٧٤
١	٥	عمل خطة تنفيذية شاملة للمقرر الدراسي	٢,٢٧	٠,٨٣
٦	٥م	توظيف المكتبات في عملية التدريس من خلال توجيه الطالبات نحو الاطلاع والقراءة الخارجية وتشجيعهن عليها	٢,٢٧	٠,٧٢

وبالنظر في الجدول رقم (١٢) نلاحظ أن جميع الاحتياجات التدريبية تحتاج المعلمات للتدريب عليها بدرجة متوسطة . ولقد كان الاحتياج الخاص " باتباع طرق الدراسة العملية مثل التجارب العلمية ، العروض العملية ، التدريبات العملية) في مقدمة تلك الاحتياجات التدريبية .

وتعلل الباحثة ذلك لما للدراسة العملية من دور كبير في ربط العلوم النظرية بالجوانب العملية وبالتالي رفع مستوى التحصيل العلمي لدى المتعلم ،كما أنها تعمل على تحقيق أهداف تعليمية متنوعة (معرفية ، وجدانية ، نفس حركية) وزيادة فهم طرق التعلم وعملياته .

٢ _ أهمية الاحتياجات التدريبية في مجال طرق التدريس :

نلاحظ من الجدول في الملحق رقم (٨-٣) أن قيم المتوسط الحسابي بالنسبة لدرجة أهمية الاحتياجات التدريبية في مجال طرق التدريس ، تراوحت ما بين (٢,٤٥ _ ٢,٨٠) بانحرافات معيارية انحصرت بين (٠,٦٧ _ ٠,٤٣) ومعظمها ذات متوسط عالي مما يؤكد أن مجتمع الدراسة قررن بأنها مهمة جداً .

وقد قامت الباحثة بترتيب الاحتياجات التدريبية في مجال طرق التدريس حسب متوسط الأهمية كما في الجدول رقم (١٣) .

وبتحليل متوسطات الاحتياجات في الجدول رقم (١٣) نجد أن الخمس الاحتياجات الأولى وقعت في المقياس " مهمة جداً " بمتوسطات تراوحت ما بين (٢,٥ _ ٣) وكانت أهمها في المرتبة الأولى هو الاحتياج رقم (٤) في الاستبانة حيث بلغ متوسطه (٢,٨٠) وهو ينص على :
_ إتباع طرق الدراسة العملية مثل (التجارب العلمية ، العروض العملية ، التدريبات العملية) .
أما المرتبة الأخيرة في ترتيب أهمية الاحتياجات نجد أن الاحتياج رقم (٥) الذي ينص على " استخدام الأنشطة في التدريس مثل (الزيارات الميدانية ، المشروعات) قد أحتل هذه المرتبة وكان متوسطه (٢,٤٥) وبالرغم من كونه في هذه المرتبة الأخيرة إلا أنه يندرج تحت المقياس (المتوسط الأهمية) وترى الباحثة أن سبب وضع المعلمات هذا الاحتياج في آخر القائمة ربما يعود إلى عدم إهتمام المعلمة بدور تلك الأنشطة في العملية التعليمية أو إلى بعض الظروف الإجتماعية التي تحول دون القيام بمثل هذه الانشطة .

جدول رقم (١٣)

الاحتياجات التدريبية في مجال طرق التدريس حسب أهميتها

رقم الاحتياج في الاستبانه	رقم الاحتياج حسب ترتيب الأهمية	الاحتياجات التدريبية في مجال طرق التدريس مرتبة حسب أهميتها	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٤	١	اتباع طرق الدراسة العملية مثل (التجارب العملية ، العروض العلمية، التدريبات العملية)	٢,٨٠	٠,٤٣
٢	٢	اختيار طرق التدريس المناسبة للدروس المختلفة والتخطيط لها	٢,٧٣	٠,٤٩
١	٣	عمل خطة تنفيذية شاملة للمقرر الدراسي	٢,٦٨	٠,٥٦
٣	٤	اتباع الطرق المتنوعة في التدريس مثل (التعليم المبرمج ، التعليم التعاوني ، حل المشكلات ، البحث والاستقصاء ، الاكتشاف)	٢,٦٤	٠,٥٣
٦	٥	توظيف المكتبات في عملية التدريس من خلال توجيه الطالبات نحو الاطلاع والقراءة الخارجية وتشجيعهن عليها	٢,٦٠	٠,٥٧
٥	٦	استخدام الأنشطة في التدريس مثل (الزيارات الميدانية ، المشروعات)	٢,٤٥	٠,٦٧

السؤال الرابع من أسئلة الدراسة:

ما هي احتياجات معلمة الأحياء التدريبية في مجال الوسائل التعليمية ؟ وما أهمية التدريب عليها ؟

وللإجابة على هذا السؤال فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول الاحتياجات التدريبية لمعلمات الأحياء لكل من أهمية الاحتياج ودرجة الحاجة للتدريب عليه أنظر ملحق رقم (٨– ٤).

١ ــ احتياجات معلمات الأحياء في مجال الوسائل التعليمية :

يوضح الجدول في الملحق رقم (٨-٤) استجابة المعلمات حول درجة الحاجة للتدريب على الكفايات المهنية في مجال الوسائل التعليمية ويتضح من هذا الجدول أن أفراد مجتمع الدراسة يرون أهن بحاجة للتدريب على جميع الاحتياجات المقترحة في هذا المجال " بدرجة متوسطة " .

وبالنظر إلى هذا الجدول نجد أن قيم المتوسطات لاحتياجات التدريبية تراوحت ما بين (٢,٢٥ _ ٢,٥٥) بانحرافات معيارية بلغت (٠,٧٢ _ ٠,٦٨) ولقد كان الاحتياج رقم (٧) في الاستبانه والذي ينص على " طرق تحضير العينات المحفوظة ، الشرائح المعملية ، المجسمات " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٥) .

في حين حصلت الفقرة رقم (٥) في الاستبانه والتي تنص على " حسن استخدام مصادر المعرفة في المكتبة بما يخدم العملية التعليمية"على أدنى متوسط حسابي وهو (٢,٢٥).

وبما أن معظم متوسطات هذه الاحتياجات انحصرت ما بين (١.٥ _ ٢,٤٩) فهذا يدل على أن معظم أفراد مجتمع الدراسة يحتجن للتدريب على تلك الاحتياجات "بدرجة متوسطة " فيما عدا ثلاثة إحتياجات وهي (٧، ٨ ، ١٠) فهن يحتجن للتدريب عليها بدرجة كبيرة . كما إهن لا يرون أن هناك حاجات لا يحتجن التدريب عليها وقد قامت الباحثة بترتيب الاحتياجات التدريبية تنازليا حسب قيم متوسطاهما وهذا ما يوضحه الجدول رقم (١٤) .

جدول رقم (١٤)

الاحتياجات التدريبية في مجال الوسائل التعليمية مرتبة حسب الحاجة للتدريب عليها

رقم الاحتياج في الاستبانه	رقم الاحتياج حسب ترتيب الأهمية	الاحتياجات التدريبية في مجال الوسائل التعليمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٧	١	طرق تحضير العينات المحفوظة ، الشرائح المعملية ، المجسمات التي تخدم المنهج الدراسي	٢,٥٥	٠,٦٨
٨	٢	إصلاح واستخدام الأجهزة والأدوات المتوفرة في المعمل المدرسي	٢,٥٤	٠,٦٩
١٠	٣	استغلال الخامات البيئية في إعداد الوسائل التعليمية	٢,٥٢	٠,٦٩
٤	٤	استغلال الحاسب الآلي والشبكة المعلوماتية في تدريس الأحياء والزيادة من آفاق الطالبة العلمية	٢,٤٩	٠,٦٥
٦	٥	إجراء التجارب الصعبة المقررة في المنهج الدراسي أو إيجاد بدائل لها	٢,٤٦	٠,٦٧
١	٦	مهارات استخدام الوسائل التعليمية المتنوعة في ضوء الأهداف التدريسية المنشودة	٢,٤٥	٠,٧٤
٣	٧	استخدام (التلفزيون التعليمي ، جهاز العرض العلوي ، جهاز عرض الشرائح) أثناء شرح الدرس والتوظيف الفعّال له بما يخدم العملية التعليمية	٢,٣٥	٠,٧٩
٢	٨	إثارة انتباه الطالبات من خلال اختيار الوقت المناسب والمكان المناسب لاستخدام الوسيلة التعليمية	٢,٣٤	٠,٧٧
٩	٩	تدريب الطالبات على مهارات الرسم العلمي الصحيح	٢,٣١	٠,٨٢
٥	١٠	حسن استخدام مصادر المعرفة في المكتبة بما يخدم العملية التعليمية	٢,٢٥	٠,٧٢

وعند النظر في الجدول رقم (١٤) نجد أن جميع الاحتياجات التدريبية الواردة تحتاج معلمات الأحياء للتدريب عليها " بدرجة متوسطة " فيما عدا الثلاثة الاحتياجات الأولى ، فهن يحتجن إليها "بدرجة كبيرة " وكان في مقدمة تلك الاحتياجات التدريبية مايلي :

١ ـ طرق تحضير العينات المحفوظة ، الشرائح المعملية ، المجسمات التي تخدم المنهج الدراسي.

٢ _ إصلاح واستخدام الأجهزة والأدوات المتوفرة في المعمل المدرسي .

٣ _ استغلال الخامات البيئية في إعداد الوسائل التعليمية .

وتعلل الباحثة سبب وجود تلك الاحتياجات في المراتب الأولى نظراً لما تواجهه المعلمة من صعوبات في الحصول على العينات والمجسمات التي تخدم المنهج المدرسي . أو عند تعطيل أحد الأجهزة والأدوات في العمل المدرسي وبالتالي تأثيرها سلبياً على سير العملية التعليمية .

٢ _ أهمية الاحتياجات التدريبية في مجال الوسائل التعليمية :

بالتدقيق في الجدول أنظر ملحق رقم (٨-٤) نجد أن قيم المتوسط الحسابي لمدى أهمية الاحتياجات التدريبية في مجال الوسائل التعليمية قد تراوحت ما بين (٢,٥٩ _ ٢,٨٥) بانحرافات معيارية انحصرت بين (٠,٥٦ _ ٠,٤٠) وجميع الاحتياجات في هذا المجال ذات متوسط عالي مما يؤكد على أن مجتمع الدراسة قررن بأنها مهمة جداً .

وقد قامت الباحثة بترتيب تلك الاحتياجات التدريبية في مجال الوسائل التعليمية حسب متوسط الأهمية لكلٍ منها وهو ما يوضحه الجدول رقم (١٥) .

وبتحليل متوسطات الاحتياجات في الجدول رقم (١٥) نجد أن الاحتياج رقم (١) في الاستبانة والذي ينص على :

- مهارات استخدام الوسائل التعليمية المتنوعة في ضوء الأهداف التدريسية المنشودة قد أحتّل المرتبة الأولى من حيث الأهمية بالنسبة للاحتياجات التدريبية في مجال الوسائل التعليمية بمتوسط مقداره (٢,٨٥) وهو يقع في المقياس " مهم جداً " .

وترى الباحثة : أن سبب وجود هذا الاحتياج في المرتبة الأولى قد يرجع إلى أهمية هذه المهارة في تنفيذ التدريس بصورة ناجحة وهذا يتفق مع ما ذكره زيتون (١٤٢١هـ) حيث وضح بأن

تنمية مهارة إستخدام الوسائل التعليمية تعد حاجة ماسة حتى يصبح المعلم ناجحاً ويصبح التدريس حيوي ومفهوم ومثير . أما بالنسبة للمرتبة الأخيرة في ترتيب أهمية الاحتياجات التدريبية فنجد أن الاحتياج رقم (٥) الذي ينص على أن :

ـ حُسن استخدام مصادر المعرفة في المكتبة بما يخدم العملية التعليمية .

قد أحتّل هذه المرتبة بمتوسط قدره (٢,٥٩) وهو أيضاً بالرغم من كونه في المرتبة الأخيرة فهو يُصنف ضمن المقياس " مهم جداً " . وترى الباحثة أن سبب وضع هذا الاحتياج في آخر القائمة يعود إلى عدم الاهتمام الكافي بالمكتبة المدرسية وقلة المراجع الموجودة فيها .

جدول رقم (١٥)

الاحتياجات التدريبية في مجال الوسائل التعليمية مرتبة حسب أهميتها

رقم الاحتياج في الاستبانه	رقم الاحتياج حسب ترتيب الأهمية	الاحتياجات التدريبية في مجال الوسائل التعليمية مرتبة حسب أهميتها	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	١	مهارات استخدام الوسائل التعليمية المتنوعة في ضوء الأهداف التدريبية المنشودة	٢,٨٥	٠,٤٠
٩	١م	تدريب الطالبات على مهارات الرسم العلمي الصحيح	٢,٨٥	٠,٣٨
٢	٢	إثارة انتباه الطالبات من خلال اختيار الوقت المناسب والمكان المناسب لاستخدام الوسيلة التعليمية	٢,٨٤	٠,٤٢
٣	٢م	استخدام (التلفزيون التعليمي ، جهاز العرض العلوي ، جهاز غرض الشرائح) أثناء شرح الدرس والتوظيف الفعّال له بما يخدم العملية التعليمية .	٢,٨٤	٠,٤٢
١٠	٣	استغلال الخامات البيئية في إعداد الوسائل التعليمية	٢,٧٧	٠,٤٧
٧	٤	طرق تحضير العينات المحفوظة ، الشرائح المعملية ، المجسمات التي تخدم المنهج الدراسي	٢,٧٥	٠,٥٠
٨	٥	إصلاح واستخدام الأجهزة والأدوات المتوفرة في العمل المدرسي	٢,٧٠	٠,٥٤
٤	٦	استغلال الحاسب الآلي والشبكة المعلوماتية في تدريس الأحياء والزيادة من آفاق	٢,٦٣	٠,٥٥

		الطالبة العلمية .		
٦	٧	إجراء التجارب الصعبة المقررة في المنهج الدراسي أو إيجاد بدائل لها .	٢,٦٠	٠,٦٠
٥	٨	حسن استخدام مصادر المعرفة في المكتبة بما يخدم العملية التعليمية	٢,٥٩	٠,٥٦

السؤال الخامس من أسئلة الدراسة:

ما هي احتياجات معلمة الأحياء التدريبية في مجال التقويم ؟ وما أهمية التدريب عليها ؟

وللإجابة على هذا السؤال فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول الاحتياجات التدريبية لمعلمات الأحياء لكل من أهمية الاحتياج ودرجة الحاجة للتدريب عليه أنظر ملحق رقم (٨-٥) .

١ _ احتياجات معلمات الأحياء في مجال التقويم :

يوضح الجدول المبين في الملحق رقم (٨-٥) استجابة أفراد مجتمع الدراسة حول درجة الحاجة للتدريب على الكفايات المهنية في مجال التقويم ويتضح من هذا الجدول أن أفراد مجتمع الدراسة يرون أهن بحاجة للتدريب على تلك الاحتياجات " بدرجة متوسطة " وبالتدقيق في هذا الجدول نجد أن قيم المتوسطات للاحتياجات التدريبية تتراوح ما بين (٢,١٢ _ ٢,٣١) بانحرافات معيارية بلغت (٠,٨٢ _ ٠,٧٤) ولقد كان الاحتياج رقم (٣) في الإستبانه والذي ينص على " استخدام أساليب متنوعة لتقويم تحصيل الطالبة العلمي والمهاري " يقع في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٢,٣١) في حين حصلت الفقرة رقم (٢) في الإستبانة والتي تنص على :

" التخطيط لوضع اختبار تحصيلي في مقرر دراسي كامل " على أدنى متوسط حسابي وهو (٢,١٢) ومن الملاحظ أن جميع قيم المتوسطات محصورة بين (١,٥ _ ٢,٤٩) وهذا يدل على

أن جميع أفراد مجتمع الدراسة يحتجن للتدريب على تلك الاحتياجات في مجال التقويم "بدرجة متوسطة " .

كذلك فإنهن لا يحتجن إلى التدريب على تلك الاحتياجات التدريبية "بدرجة كبيرة" ،كما أنهن لا يرون أن هناك حاجات لا يحتجن التدريب عليها .

وقد قامت الباحثة بترتيب الاحتياجات التدريبية حسب قيم متوسطاتها كما هو موضح في الجدول رقم (١٦) .

جدول رقم (١٦)

الاحتياجات التدريبية في مجال التقويم مرتبة حسب الحاجة للتدريب عليها

رقم الاحتياج في الاستبانه	رقم الاحتياج حسب ترتيب الأهمية	الاحتياجات التدريبية في مجال التقويم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٣	١	استخدام أساليب متنوعة لتقويم تحصيل الطالبة العلمي والمهاري	٢,٣١	٠,٧٤
٤	٢	توظيف التقويم للكشف عن نقاط الضعف والقوة عند الطالبات	٢,٣٠	٠,٧٥
٦	٣	تقويم الاتجاهات والميول العلمية لدى الطالبات	٢,٢٧	٠,٧٤
١	٤	تحديد أهداف وأساليب التقويم قبل الشروع فيه	٢,٢٦	٠,٨٠
٥	٥	استخدام الاختبارات العملية لتقويم الجانب المهاري لدى الطالبات	٢,٢٥	٠,٧٢
٢	٦	التخطيط لوضع اختبار تحصيلي في مقرر دراسي كامل	٢,١٢	٠,٨٢

من الملاحظ في الجدول رقم (١٦) أن الاحتياجان رقم (٣،٤) واللذان ينصان على :

١ _ استخدام أساليب متنوعة لتقويم تحصيل الطالبة العلمي والمهاري .

٢ _ توظيف التقويم للكشف عن نقاط الضعف والقوة عند الطالبات بمتوسط قدره

(٢,٣١ _ ٢,٣٠) على التوالي وقد تصدرا مقدمة القائمة ، وهذا من منطلق إدراك المعلمــات إلى أهمية التقويم بأساليب وطرق متعددة ، كما يلاحظ أن الاحتياج رقم (٢) والذي ينص على :

_ التخطيط لوضع اختبار تحصيلي في مقرر دراسي كامل بمتوسط مقداره (٢,١٢) قد وجد في آخر قائمة الاحتياجات التدريبية .

وتفسر الباحثة تأخير هذا الاحتياج التدريبي وحصوله على المرتبة الأخيرة في القائمة قد يرجـع إلى عدم اهتمام بعض المعلمات بأهمية التخطيط الجيدلوضع هذه الاختبارات التحصيلية .

هذا وقد بدأت الرئاسة العامة بتقديم حلقات تنشيطية لتوعية المعلمات بأهمية التخطيــط لوضــع الاختبارات التحصيلية في مقرر دراسي كامل ومن أمثلة ذلك الحلقة التنشيطية التي أقيمــت في مركز الدورات التدريبية بمكة المكرمة عام ١٤٢٢هـ والتي يتم فيها وضع الاختبار التحصيلــي لفصل دراسي كامل عن طريق (جدول المواصفات وجدول الوزن النسبي لمحتوى وأهداف المقـرر الدراسي)

٢ _ أهمية الاحتياجات التدريبية في مجال التقويم :

وبالرجوع مرة أخرى للجدول في الملحق رقم (٨-٥) نجد أن قيــم المتوســط لمــدى أهميــة الاحتياجات التدريبية في مجال التقويم قد تراوحت ما بين (٢,٥٢ _ ٢,٦٧) بانحرافات معياريـة انحصرت بين (٠,٦١ _ ٠,٥٢) وجمــيع هذه الاحتياجات وقعت تحت المقياس (مهمة جـدا) مما يؤكد أنها مهمة جدا لدى مجتمع الدراسة ، ومن الملاحظ أن الفروق بين متوسطات الأهمية لهذه الاحتياجات متقاربة جدا مما يشير إلى أن المعلمات يجدونها جميعا في درجة متماثلة من الأهمية .

وقد قامت الباحثة بترتيب الاحتياجات التدريبية في مجال التقويم حسب متوسط الأهمية لكل منـها ويوضح ذلك جدول رقم (١٧).

جدول رقم (١٧)

الاحتياجات التدريبية في مجال التقويم حسب أهميتها

رقم الاحتياج في الاستبانه	رقم الاحتياج حسب ترتيب الأهمية	الاحتياجات التدريبية في مجال التقويم مرتبة حسب الأهمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٣	١	استخدام أساليب متنوعة لتقويم تحصيل الطالبة العلمي والمهاري	٢,٦٧	٠,٥٢
١	٢	تحديد أهداف وأساليب التقويم قبل الشروع فيه	٢,٦٦	٠,٥٨
٤	٣	توظيف التقويم للكشف عن نقاط الضعف والقوة عند الطالبات	٢,٦٥	٠,٥٥
٢	٤	التخطيط لوضع اختبار تحصيلي في مقرر دراسي كامل	٢,٦١	٠,٦٤
٥	٥	استخدام الاختبارات العملية لتقويم الجانب المهاري لدى الطالبات	٢,٥٤	٠,٦٠
٦	٦	تقويم الاتجاهات والميول العلمية لدى الطالبات	٢,٥٢	٠,٦١

وبالتدقيق في الجدول رقم (١٧) نجد أن الاحتياج رقم (٣) في الإستبانة والذي ينص على :

_ استخدام أساليب متنوعة لتقويم تحصيل الطالبة العلمي والمهاري .

قد تصدر هذه الاحتياجات في الأهمية بمتوسط مقداره (٢,٦٧) ونلاحظ أن بقية الاحتياجات قد تراوحت متوسطاتها ما بين (٢,٥٢ _ ٢.٦٦) وهي تقع في المقياس بدرجة " مهمة جداً " . وقد جاء في نهاية القائمة في المرتبة الأخيرة الاحتياج رقم (٦) والذي ينص على " تقويم الاتجاهات والميول العلمية لدى الطالبات " بمتوسط (٢,٥٢) وهو متوسط مرتفع وإنما وضعوه في درجة أقل من الاحتياجات السابقة لصعوبة ممارسته وأدائه بدقة .

ومن خلال التحليل السابق لأهمية الاحتياجات التدريبية المقترحة في مجال التقويم التربوي ومـــدى حاجة المعلمات للتدريب على هذه الاحتياجات نجد اتفاقاً من قبل المعلمـــــات علـــى أن جميـــع الاحتياجات التدريبية في مجال التقويم على درجة كبيرة من الأهمية ولكنهن يحتجن للتدريب عليها بدرجة متوسطة .

السؤال السادس من أسئلة الدراسة :.

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر معلمات الأحياء في المجالات السابقة باختلاف المؤهل ، الخبرة والمنطقة التعليمية ؟

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستخراج قيمة (ف) وذلك لمعرفة الفروق تبعاً لمتغيرات المؤهل والخبرة والمنطقة التعليمية بعد ذلك تم استخدام اختبـــار شيفيه (SCHEFFE) لتحديد الدلالة الإحصائية لمتوسط الفروق بين استجابات الفئات عنـــد مستوى (٠,٠٥) وفيما يلي توضيح ذلك .

١ ــ الفروق طبقاً للمؤهل العلمي :

جدول رقم (١٨)

يبين نتائج اختبار (ف) لدلالة الفروق بين آراء المعلمات على اختلاف مؤهلاتهن العلمية حول مدى الحاجة للتدريب على الكفايات في مجالات الدراسة

المجالات	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة الإحصائية	الدلالة الإحصائية عند ٠,٥
مجال الكفايات الشخصية	بين المجموعات	٢	٧٠,٢	٣٥,١	٠,٩٥	٠,٣٩	غير دالة
	داخل المجموعات	١٨٨	٦٩٢٢,٧	٣٦,٨			
	المجمـــــوع	١٩٠	٦٩٩٢,٩				
مجال الأهداف السلوكية	بين المجموعات	٢	١٨,٢	٩,١	٠,٤٢	٠,٦٦	غير دالة
	داخل المجموعات	١٨٨	٤٠٧٥,٥	٢١,٧			
	المجمـــــوع	١٩٠	٤٠٩٣,٨				
مجال طرق التدريس	بين المجموعات	٢	٢٢,٣	١١,٢	١,١	٠,٣٣	غير دالة
	داخل المجموعات	١٨٨	١٨٩٤,٩٨	١٠,١			
	المجموع	١٩٠	١٩١٧,٣				
مجال الوسائل التعليمية	بين المجموعات	٢	٧١,٩	٣٥,٩	١,٦	٠,٢١	غير دالة
	داخل المجموعات	١٨٨	٤٢٤٤,٥	٢٢,٦			
	المجمـــــوع	١٩٠	٤٣١٦,٤				
مجال التقويم	بين المجموعات	٢	٥٣,٧	٢٦,٨	١,٨	٠,١٧	غير دالة
	داخل المجموعات	١٨٨	٢٧٧٦,١	١٤,٨			
	المجمـــــوع	١٩٠	٢٨٢٩,٧				
المجموع الكلي للمجالات	بين المجموعات	٢	٩٦٤,٢	٤٨٢,١	١,٣	٠,٢٨	غير دالة
	داخل المجموعات	١٨٨	٦٩٩٥٥,٤	٣٧٢,١			
	المجمـــــوع	١٩٠	٧٠٩١٩,٥				

يتضح من جدول تحليل التباين رقم (١٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء المعلمات طبقاً لاختلاف مؤهلاتهن العلمية حول مدى الحاجة للتدريب على الكفايـــات في جميع مجالات الدراسة ومجموعها حيث بلغت قيمة (ف) في المجموع الكلي للمجالات الخمســـة (١,٣) .

وفي مجال الكفايات الشخصية بلغت قيمة (ف) (٠,٩٥) وفي مجال الأهداف السلوكية بلغـــت قيمة (ف) (٠,٤٢) وفي مجال طرق التدريس بلغت قيمة (ف) (١.١) وفي مجال الوســـائل التعليمية بلغت قيمة (ف) (١,٦) وفي مجال التقويم بلغت قيمة (ف) (١,٨) وهذا يعني اتفـاق آراء المعلمات على اختلاف مؤهلاتهن العلمية حول مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجـــات في جميع مجالات الدراسة الخمسة ومجموع تلك المجالات وذلك لأن قيمة (ف) لم تصل إلى مســتوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥) فأقل في تلك المجالات ، وترى الباحثة أن هذه النتيجة ربما ترجــع إلى قلة برامج التدريب المقدمة لجميع الفئات وبالتالي احتياجهن للتدريب عليها بدرجة متساوية ، هذا بالإضافة إلى أن ٨٦,٩% من حجم مجتمع الدراسة عبارة عن خريجات بكالوريوس تربوي قـــد يكن متخرجات من جامعة واحدة وخبراهن متساوية تقريباً ، و ٩,٤% من حجم مجتمع الدراسة هن معلمات حاصلات على بكالوريوس بدون إعداد تربوي معلمة واحدة من مدينة مكة المكرمـة و (١٧) معلمة من مدينة جدة ، بينما ٣,٧% فقط من حجم مجتمع الدراسة هن معلمـــــات حاصـــلات على درجة الماجستير (٥) معلمات منهن من مدينة مكة المكرمة و (٢) معلمة من مدينة جدة لذلك فإن استجابتهن لا تؤثر بشكل كبير في نتائج الدراسة .

٢ _ الفروق طبقاً للخبرة في التدريس :

جدول رقم (١٩)

نتائج اختبار (ف) لدلالة الفروق بين آراء المعلمات على اختلاف

سنوات الخبرة حول مدى الحاجة للتدريب على الكفايات في مجالات الدراسة

المجالات	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة الإحصائية	الدلالة الإحصائية عند ٠,٥
مجـــال الكفايات الشخصية	بين المجموعات داخل المجموعات المجمـــوع	٣ ١٨٦ ١٨٩	٣١٩,٦ ٦٦٣٣,٩٤ ٦٩٥٣,٥	١٠٦,٥ ٣٥,٧	٢,٩٩	٠,٠٣	دالة
مجال الأهداف السلوكية	بين المجموعات داخل المجموعات المجمـــوع	٣ ١٨٦ ١٨٩	٢١٢,٩ ٣٨٧٨,٦ ٤٠٩١,٥	٧٠,٩٦ ٢٠,٩	٣,٤٠	٠,٠٢	دالة
مجال طرق التدريس	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٣ ١٨٦ ١٨٩	٤٦,٩ ١٨٦٠,٤ ١٩٠٧,٣	١٥,٧ ١٠	١,٥٦	٠,٢٠	غير دالة
مجال الوسائل التعليمية	بين المجموعات داخل المجموعات المجمـــوع	٣ ١٨٦ ١٨٩	١٧١,٤ ٤١٣٩,٩ ٤٣١١,٣	٥٧,١ ٢٢,٣	٢,٥٧	٠,٠٦	غير دالة
مجال التقويم	بين المجموعات داخل المجموعات المجمـــوع	٣ ١٨٦ ١٨٩	٩٦,٩ ٢٧٠٢,٤ ٢٧٩٩,٣	٣٢,٣ ١٤,٥	٢,٢٢	٠,٠٩	غير دالة
المجموع الكلي للمجالات	بين المجموعات داخل المجموعات المجمـــوع	٣ ١٨٦ ١٨٩	٣٤٢٨,٢ ٦٧١٤٠,٦ ٧٠٥٦٨,٧	١٤٢,٧ ٣٦٠,٩٧	٣,١٧	٠,٠٣	دالة

بالنظر إلى الجدول رقم (١٩) الذي يوضح تحليل التباين يلاحظ ما يلي :

_ توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات آراء المعلمات بفئات سنوات الخبرة الأربعة في مدى الحاجة للتدريب على الكفايات في المجموع الكلي بمجالات الدراسة حيث بلغت قيمة (ف) (٣,١٧) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) ويعني ذلك اختلاف آراء المعلمات حول مدى الحاجة للتدريب على الكفايات باختلاف سنوات الخبرة .

_ توجد فروق دالة إحصائية بين آراء المعلمات حسب اختلاف سنوات الخبرة حول مدى الحاجة للتدريب في مجال الكفايات الشخصية حيث بلغت قيمة (ف) (٢,٩٩) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) فأقل ومعنى ذلك اختلاف آراء المعلمات باختلاف خبراتهن حول مدى الحاجة للتدريب في مجال الكفايات الشخصية وباستخدام اختبار شيفيه (SCHFFE) اتضح أن هناك فروق ترجع لصالح المعلمات اللاتي خبرتهن أكثر من ١٢ سنة وهذا يعني أن المعلمات اللاتي خبرتهن أكثر من ١٢ سنة أكثر حاجة للتدريب على الكفايات الشخصية من غيرهن ، حيث لم تصل المتوسطات الحسابية لبقية الفئات إلى مستوى الرقم الذي وصل إليه متوسط آراء هذه الفئة ، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أنه كلما زادت خبرة المعلمة وسنوات الخدمة لديها أصبحت العملية التعليمية أشبه بالعملية الروتينية لذلك فإن المعلمة بحاجة دوماً للتطوير والتدريب المستمر في مجال الكفايات الشخصية .

_ توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء المعلمات حسب اختلاف سنوات الخبرة حول مدى الحاجة للتدريب في مجال الأهداف السلوكية حيث بلغت قيمة (ف) (٣,٤٠) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) فأقل ولتحديد أي الفئات تختلف عن الأخرى تم إجراء اختبار شيفيه (SCHEFFE) وأظهرت النتائج أن هناك فروق ترجع إلى زيادة متوسط آراء المعلمات اللاتي خبرتهن أكثر من ١٢ سنة حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفئة (١٧,٢) والانحراف المعياري

(٤,٥) عن بقية آراء المعلمات بفئات الخبرة المختلفة ، وهذا يعني أن المعلمات اللاتي خبرهن أكثر من ١٢ سنة أكثر حاجة للتدريب على الكفايات في مجال الأهداف السلوكية من غيرهن.

_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المعلمات باختلاف سنوات الخبرة حول مدى الحاجة للتدريب على الكفايات في مجال طرق التدريس حيث بلغت قيمة (ف) (١,٥٦) وذلك يعني عدم اختلاف آراء المعلمات حول مدى الحاجة للتدريب على الكفايات في مجال طرق التدريس باختلاف سنوات الخبرة لأن قيمة (ف) لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥) فأقل ، ويمكن أن يرجع ذلك إلى مدى أهمية الإلمام بطرق التدريس المختلفة التي تساهم في نجاح العملية التعليمية لجميع المعلمات بغض النظر عن سنوات الخبرة .

_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المعلمات بإختلاف سنوات الخبرة حول مدى الحاجة للتدريب على الكفايات في مجال الوسائل التعليمية حيث بلغت قيمة (ف) (٢,٥٧) وذلك يعنى عدم اختلاف آراء المعلمات حول مدى الحاجة للتدريب في مجال الوسائل التعليمية باختلاف سنوات الخبرة لأن قيمة (ف) لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥) فأقل ويعزى ذلك أيضا إلى ضرورة التدريب على الكفايات في مجال الوسائل التعليمية لجميع المعلمات بغض النظر عن سنوات الخبرة لأن تلك الوسائل التعليمية دائمة التطور والتجديد بالإضافة إلى أنها أحد مدخلات العملية التعليمية وذات أثر كبير في نجاح تلك العملية .

_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المعلمات باختلاف سنوات الخبرة حول مدى الحاجة للتدريب على الكفايات في مجال التقويم حيث بلغت قيمة (ف) (٢,٢٢) ويعني ذلك اتفاق آراء المعلمات حول مدى الحاجة للتدريب في مجال التقويم رغم اختلاف سنوات الخبرة لأن قيمة (ف) لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥) فأقل ، وذلك لأهمية عملية التقويم في جميع المجالات لاسيما في مجال التربية و التعليم حيث يتم من خلالها معرفة نقاط الضعف والقصور في سير العملية التعليمية وبالتالي تلافيها ومحاولة إصلاحها .

٣ – الفروق طبقاً للمنطقة التعليمية :

جدول رقم (٢٠)

يبين نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين آراء المعلمات في منطقة مكة المكرمة وجدة حول مدى الحاجة للتدريب على الكفايات في مجالات الدراسة

مجالات الدراسة	منطقة مكة المكرمة العدد (٥٤)		منطقة جـدة العدد (١٣٧)		قيمة (ت)	مستوى الدلالة الإحصائية	الدلالة الإحصائية عند ٠,٥
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري			
مجـال الكفايات الشخصية	٣٠,٤	٦,١٧	٢٨,٨	٥,٩٩	١,٥٧	٠,١٢	غير دالة
مجال الأهداف السلوكية	١٦,٢٠	٤,٣٨	١٥,٢	٤,٧٣	١,٣٢	٠,١٩	غير دالة
مجال طرق التدريس	١٤,٩	٢,٩٢	١٣,٨	٣,٢٤	٢,٠٢	٠,٠٥	دالة
مجال الوسائل التعليمية	٢٥,٤	٤,٣١	٢٣,٨	٤,٨٧	٢,١٩	٠,٠٣	دالة
مجـال التقويم	١٤,٦	٣,٥٣	١٣,١	٣,٩٢	٢,٣٨	٠,٠٢	دالة
المجموع الكلي للمجالات	١٠١,٤	١٩,٢٨	٩٤,٨	١٩.٠٨	٢,١٦	٠,٠٣	دالة

يوضح الجدول رقم (٢٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار (ت) والدلالة الإحصائية ، حيث نلاحظ أن محورين فقط غير دالة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى للمنطقة التعليمية التابعة لها المعلمات ، وهي المحور الأول الخاص " بمجالات الكفايات الشخصية " ، حيث أن المتوسط الحسابي لمكة المكرمة بلغ (٣٠,٤) في حين بلغ المتوسط الحسابي لجدة (٢٨,٨) ؛ والمحور الثاني الخاص " بمجال الأهداف السلوكية " الذي بلغ فيه المتوسط الحسابي لمكة المكرمة (١٦,٢) في حين بلغ المتوسط الحسابي لجدة (١٥,٢) .

بينما نجد أن محاور الدراسة الأخرى ، دالة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) لصالح مكة المكرمة وهذه المحاور هي :

١ ـ المحور الثالث والخاص " بمجال طرق التدريس " بمتوسط (١٤,٩) في مكة المكرمة في حين بلغ لجدة (١٣،٨) وبلغت قيمة (ت) (٢,٠٢) ، بمعنى أن حاجة أفراد مجتمع الدراسة في مكة المكرمة للتدريب في مجال طرق التدريس " بدرجة متوسطة " تفوق حاجة أفراد مجتمع الدراسة في جدة ، وتُعزي الباحثة ذلك ربما إلى حرص أفراد مجتمع الدراسة في مكة المكرمة للتدريب على تلك الاحتياجات التدريبية واهتمامهن بها ، وحاجتهن أكثر إليها قد ترجع لقلة البرامج التدريبية المقدمة لهن في مجال طرق التدريس ، فهن بحاجة إلى الاهتمام بكل ما من شأنه أن يرتقي بأداء المعلمة ويعمل على تحسين العملية التعليمية وتطويرها .

٢ ـ المحور الرابع والخاص " بمجال الوسائل التعليمية " بمتوسط بلغ (٢٥,٤) لمكة المكرمة في حين بلغ المتوسط لجدة (٢٣,٨) وبلغت قيمة (ت) (٢,١٩) ، بمعنى أن حاجة أفراد مجتمع الدراسة في مكة المكرمة للتدريب في هذا المجال تفوق حاجة أفراد مجتمع الدراسة في جدة ، وقد يعود السبب في ذلك لشعور أفراد مجتمع الدراسة في مكة المكرمة بالحاجة الماسة للتدريب على الوسائل التعليمية نظراً لقلة الدورات التدريبية المقدمة لهن في هذا المجال .

٣ ـ المحور الخامس والخاص " بمجال التقويم " حيث بلغ المتوسط لمكة المكرمة (١٤,٦) في حين بلغ المتوسط لجدة (١٣,١) وبلغت قيمة (ت) (٢,٣٨) ، بمعنى أن حاجة أفراد مجتمع الدراسة في مكة المكرمة للتدريب في مجال التقويم تفوق حاجة أفراد مجتمع الدراسة في جدة للتدريب في نفس المجال ، وتُعزي الباحثة سبب هذا الاختلاف إلى شعور أفراد مجتمع

الدراسة في مكة المكرمة بالحاجة للتدريب على أساليب التقويم المختلفة ومدى فاعليتها وأثرها على الطالبات وبالتالي على نتائج العملية التعليمية .

ويمكن تلخيص نتائج الدراسة فيما يتعلق بالفروق في آراء معلمات الأحياء حول مدى الحاجة للتدريب في مجالات الدراسة باختلاف المؤهل والخبرة والمنطقة التعليمية على النحو التالي :

ويمكن تلخيص نتائج الدراسة فيما يتعلق بالفروق في آراء معلمات الأحياء حول مدى الحاجة للتدريب في مجالات الدراسة باختلاف المؤهل والخبرة والمنطقة التعليمية على النحو التالي :

١ _ لم تتأثر آراء المعلمات باختلاف مؤهلاتهن حول مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية في جميع مجالات الدراسة .

٢ _ المعلمات اللاتي تزيد خبرتهن عن ١٢ سنة بحاجة أكبر للتدريب في مجال الكفايات الشخصية والأهداف السلوكية من غيرهن من المعلمات بفئات الخبرة المختلفة .

٣ _ المعلمات التابعات لمنطقة مكة التعليمية أكثر حاجة للتدريب من غيرهن في مدينة جدة وذلك في المجالات التالية (طرق التدريس ، الوسائل التعليمية ، مجال التقويم) بالرغم من أن جميعهن ذات إعداد تربوي فيما عدا معلمة واحدة ، وعدد الحاصلات على درجة الماجستير قد بلغ خمس معلمات من واقع سبع معلمات وقد يرجع ذلك إلى كون عدد المعلمات في مكة المكرمة يبلغ ثلث عددهن في مدينة جدة تقريباً .

الفصل الخامس

_ ملخص الدراسة .

_ نتائـــج الدراسة .

_ التوصيـــــات .

_ المقترحـــــات .

تمهيد :

يعمد التدريب إلى تحقيق تطوير أداء المتدربين وتحسين أداء المؤسسة لمهامها بطريقة أفضل ، وينـال التدريب في عصرنا الحالي أهمية كبيرة لدى القائمين على إدارة تنمية الموارد البشرية ومن خـلال هذا الاهتمام بالتدريب كان لابد من أن تلبي البرامج التدريبية الاحتياجات الفعليـة للأفـراد ، بحيث تحقق لهن مطالب الواقع الحالي والمستقبلـي وتكون ملبية لاحتياجاتهن واهتماماتهن ومن هذا المنطلق كانت هذه الدراسة والتي هدفت بصورة أساسية إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمات الأحياء والعمل على تطوير الكفايات الشخصية والمهنية لهن .

وفيما يلي عرضاً لملخص أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية إلى جـانب التوصيـات والمقترحات .

ملخص الدراسة :

عنوان الدراسة " الاحتياجات التدريبية لمعلمات الأحياء أثناء الخدمة بمدينة مكة المكرمة وجـدة من وجهة نظرهن " .

وتهدف هذه الدراسة بصورة رئيسية إلى :

_ التعرف على الاحتياجات التدريبية لمعلمات الأحياء بمدينة مكة المكرمة وجـدة مـن وجهـة نظرهن في مجال الكفايات الشخصية ، الأهداف السلوكية ، طـرق التدريـس ، الوسـائل التعليمية ، التقويم وأهمية التدريب عليها .

_ التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية من وجهة نظر المعلمات باختلاف المؤهل والخبرة والمنطقة التعليمية في المجالات السابقة .

الفصل الأول من الدراسة (مشكلة الدراسة):

وقد تمثلت في السؤال الرئيسي التالي :

(ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمات الأحياء بمدينة مكة المكرمة وجدة من وجهة نظرهن)

ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة التالية :

١ – ما هي احتياجات معلمة الأحياء التدريبية في مجال الكفايات الشخصية ؟ وما أهمية التدريب عليها ؟

٢ – ما هي احتياجات معلمة الأحياء التدريبية في مجال الأهداف السلوكية ؟ وما أهمية التدريب عليها ؟

٣ – ما هي احتياجات معلمة الأحياء التدريبية في مجال طرق التدريس؟وما أهمية التدريب عليها؟

٤ – ما هي احتياجات معلمة الأحياء التدريبية في مجال الوسائل التعليمية ؟ وما أهمية التدريب عليها ؟

٥– ماهي احتياجات معلمة الاحياء التدريبية في مجال التقويم ؟ وما أهمية التدريب عليها ؟

٦– هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر معلمات الأحياء ؟ في المجالات السابقة باختلاف المؤهل والخبرة والمنطقة التعليمية ؟

وفي الفصل الثاني من الدراسة (الإطار النظري والدراسات السابقة) :

تطرقت الباحثة في الإطار النظري إلى ثلاثة مباحث :

١ _ التدريب أثناء الخدمة .

٢ _ الاحتياجات التدريبية .

٣ _ الرئاسة العامة ودورها في التدريب أثناء الخدمة .

أما الفصل الثالث من الدراسة (إجراءات الدراسة الميدانية) :

فقد تضّمن منهج الدراسة حيث أُستخدم فيه المنهج الوصفي ، وللإجابة على تساؤلات الدراسة تم إعداد أداة الدراسة (الاستبانة) ، وتم عرضها على مجموعة من المحكمين لتحكيمها لتظهر فيما بعد في صورتها النهائية مكونة من (٤١) عبارة شاملة جميع محاور الدراسة ، ثم تم تطبيقها وتوزيعها على أفراد مجتمع الدراسة الأصلي وهن جميع معلمات الأحياء بمدينة مكة المكرمة وجدة البالغ عددهم (١٩١) معلمة ، وقد تم التحليل من قبل متخصص في هذا المجال باستخدام الأساليب الإحصائية التالية (التكرار والنسبة المئوية ، المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، اختبار (ت) (T-test) .

وفي الفصل الرابع (عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة) :

فقد اشتمل وصف لأفراد مجتمع الدراسة ثم عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية .

الفصل الخامس (ملخص الدراسة ونتائجها والتوصيات والمقترحات) :

وفي هذا الفصل تم عرض ملخص الدراسة وملخص لنتائج الدراسة بالإضافة لبعض التوصيات والمقترحات .

نتائج الدراسة :

١ ـ فيما يتعلق بالاحتياجات التدريبية في مجال الكفايات الشخصية أظهرت النتائج أن المعلمات يرون أهن بحاجة كبيرة للتدريب على ثلاثة احتياجات منها ، وأهن بحاجة متوسطة للتدريب على تسعة احتياجات منها .

أما بالنسبة للأهمية فقد اتفقن جميعاً على أن جميع الاحتياجات التدريبية في مجال الكفايات الشخصية على درجة كبيرة من الأهمية .

٢ _ فيما يتعلق بالاحتياجات التدريبية في مجال الأهداف السلوكية فقد أظهرت النتائج أن جميع أفراد مجتمع الدراسة بحاجة للتدرب عليها بدرجة متوسطة .

بينما أجمعن جميعهن على أن الاحتياجات التدريبية في مجال الأهداف السلوكية على درجة كبيرة من الأهمية فيما عدا الاحتياج الخامس فهو على درجة متوسطة من الأهمية .

٣ _ فيما يتعلق بالاحتياجات التدريبية في مجال طرق التدريس فقد أتفق جميع أفراد المجتمع الدراسي أهن بحاجة للتدريب عليها بدرجة متوسطة .

كذلك قرر مجتمع الدراسة بأن جميع الاحتياجات التدريبية في مجال طرق التدريس على درجة كبيرة من الأهمية فيما عدا احتياجاً واحداً كان على درجة متوسطة من الأهمية .

٤ _ فيما يتعلق بالاحتياجات التدريبية في مجال الوسائل التعليمية أظهرت النتائج أن جميع أفراد مجتمع الدراسة بحاجة للتدريب عليها بدرجة متوسطة فيما عدا ثلاثة إحتياجات فهي على درجة عالية وهي الاحتياجات رقم (٧،٨،١٠).

كذلك فقد أتفقن جميعاً على أن الاحتياجات التدريبية في مجال الوسائل التعليمية على درجة كبيرة من الأهمية .

٥ _ فيما يتعلق بالاحتياجات التدريبية في مجال التقويم فقد قرر جميع أفراد مجتمع الدراسة بأهن بحاجة متوسطة للتدريب على تلك الاحتياجات .

أما بالنسبة للأهمية فقد أشرن جميعاً بأن جميع الاحتياجات التدريبية في مجال التقويم على درجة كبيرة من الأهمية .

٦ _ فيما يتعلق بالفروق بين آراء المعلمات في الاحتياجات التدريبية باختلاف المؤهل والخبرة والمنطقة التعليمية وذلك في مجالات الدراسة السابقة .

_ أشارت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المعلمات وفقاً لاختلاف مؤهلاتهن حول مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية في جميع مجالات الدراسة .

_ دلت النتائج على أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المعلمات حول مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية على حسب اختلاف سنوات الخبرة لديهن لصالح المعلمات اللاتي بلغت سنوات خبرتهن أكثر من ١٢ سنة وذلك في مجال الكفايات الشخصية ومجال الأهداف السلوكية حيث وضحن بأنهن بحاجة أكثر للتدريب من غيرهن .

أما بالنسبة للمجالات الأخرى فلا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المعلمات حول مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية وذلك حسب اختلاف سنوات الخبرة .

_ كشفت النتائج على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المعلمات حسب اختلاف المنطقة التعليمية حول مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية في مجال الكفايات الشخصية والأهداف السلوكية ، بينما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المعلمات في مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية في مجال طرق التدريس والوسائل التعليمية والتقويم لصالح معلمات مدينة مكة المكرمة حيث أظهرن بأنهن أكثر حاجة للتدريب من معلمات مدينة جدة .

التوصيات :

على ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فإن الباحثة ترى أن هناك بعض التوصيات التي تأمل أن يؤخذ بها لتكون باعثاً لتطوير العملية التعليمية بما يحقق الأهداف التربوية المنشودة وهي :

١ _ توصي الباحثة بأن تعمل الجهات المختصة على تصميم وتخطيط البرامج التدريبية الخاصة بمعلمات الأحياء في ضوء الحاجات التدريبية التي كشفت عنها الدراسة لأنها تُمثل الحاجات الفعلية لهن .

٢ _ أسفرت نتائج هذه الدراسة أن ثلاثة من الاحتياجات التدريبية في مجال الكفايات الشخصية كانت أكثر مجالات الدراسة من حيث الاحتياج للتدريب عليها أثناء الخدمة وهي (معرفة أساليب التعامل مع الطالبات اللواتي يعانين من صعوبات في التعليم ، تنمية المباديء والقيم الإسلامية في نفوس الطالبات ، التغيير في أساليب التدريس تبعاً للموقف التعليمي) لذلك توصي الباحثة بضرورة تلبية تلك الاحتياجات من أجل نجاح العملية التعليمية .

٣ _ نظراً لأن جميع الكفايات التدريبية التي أشرن إليها المعلمات في هذه الدراسة على درجة كبيرة من الأهمية إيماناً منهن بذلك ، فإن الباحثة توصي مخططو البرامج التدريبية بتلبية تلك الاحتياجات التي كشفت عنها الدراسة في كل مجال من مجالاتها ، مبتدئين بالأكثر احتياجاً إلى الأقل وذلك لأنها تمثل وجهة نظر المُلمات بالموضوعات التي يحتجن التدريب عليها ، وإن في تلبيتها وتقديمها لهن في برامج تدريبية منظمة تمنحهن الثقة في أنفسهن وتدفعهن للمشاركة الجادة في الالتحاق بتلك البرامج التدريبية .

٤ _ نتيجة للفروق التي أسفرت عنها نتائج الدراسة حول احتياج المعلمات اللاتي خبرتهن أكثر من ١٢ سنة للتدريب في مجال الكفايات الشخصية والأهداف السلوكية أكثر من غيرهن من الفئات الاخرى فإن الباحثة توصي ببذل الجهود من أجل تحقيق احتياجات هذه الفئة من خلال البرامج التدريبية المنفذة .

٥ _ نتيجة للفروق التي أسفرت عنها نتائج الدراسة حول احتياج معلمات الأحياء في منطقة مكة المكرمة للتدريب على الكفايات في مجال طرق التدريس والوسائل التعليمية والتقويم أكثر من معلمات منطقة جدة فإن الباحثة توصي المسئولين في مدينة مكة المكرمة بتلبية تلك الاحتياجات وتوفيرها لهن وذلك في سبيل تطوير وتحسين العملية التعليمية .

٦- توصي الباحثة على حث المعلمات للالتحاق بالبرامج التدريبية المختلفة وتقديم الحوافز المشجعة لهن .

المقترحات :

١ _ القيام بدراسة مماثلة لمعرفة الاحتياجات التدريبية لمعلمات الأحياء عن طريق استخدام أساليب مختلفة مثل (تحليل المنظمة ، تحليل الوظيفة ، تحليل أداء العاملين ، تحليل تقارير الرؤساء والمشرفين ، استخدام الاختبارات ... الخ) ومقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية

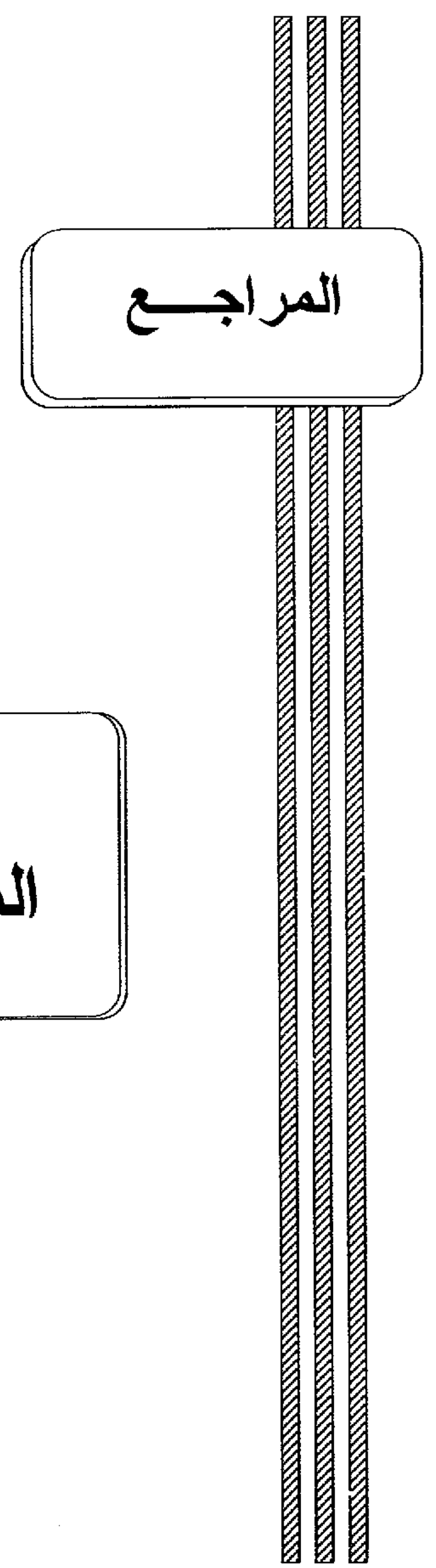
٢ _ القيام بدراسة مماثلة لتحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمات الأحياء في مناطق أخرى من مناطق المملكة العربية السعودية ومقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية .

٣ _ إجراء دراسات مختلفة لتصميم برامج تدريبية لمعلمات الأحياء في ضوء الاحتياجات التدريبية التي كشفت عنها الدراسة .

٤_ إختيار الوقت المناسب لتنفيذ البرامج التدريبية بحيث يستفيد منها أكبر عدد من المعلمات ودون أن يعمل ذلك على تعطيل سير العملية التعليمية أو الإضرار بمصلحة الطالبات .

* * * * * * *

وأخيراً أختتم دراستي بحمد الله وشكره على توفيقه وتيسيره ، وأسأله عز وجل أن يُفيد بها المخلصين من المسئولين والباحثين ، وأن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه تعالى وأصلى وأسلم على هادى البشر ومعلم الأمم سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه أجمعين وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين .



المراجـــــــــع

قائمة المصادر و المراجع

أولاً : المصـــادر :

١ _ القرآن الكريم .

ثانياً : الكتـــب :

٢- بدوي ، احمد زكي .(١٤١٠هـــــ/١٩٨٩م) . معجــم مصطلحـــات التعليـــم الفـــني والتدريـــب /تخطيط التدريب/أنواعه/إدارته/تنظيمه/أساليبه/ وسائله (انجليزي،فرنسي،عربي) القاهرة:دار الكتـــاب المصري ، بيروت:دار الكتاب اللبناني،ط١

٣- البوهي ، فاروق شوقي . (١٤٢١هـــ / ٢٠٠١م) . التخطيط التعليمي ، القاهرة:دار قباء للطباعـــة والنشر والتوزيع

٤-تريسي، وليم ر.(١٤١١هــ/١٩٩٠م) . تصميم نظم التدريب والتطوير ،ترجمة سعد الحيـــالي ، معـــهد الادارة العامة ، الرياض:الادارة العامة للبحوث ،د.ط.

٥-توفيق ، عبدالرحمن . (١٤١٤هــ /١٩٩٤م) . التدريب الأصول والمبادئ العلمية ، موسوعة التدريـــب والتنمية البشرية ، مركز الخبرات المهنية للتدريب ، القاهرة .

٦- توفيق ، عبدالرحمن . (١٤١٤هــ / ١٩٩٤م) . العملية التدريبية ، موسوعة التدريب والتنمية البشرية ، مركز الخبرات المهنية للتدريب ، القاهرة .

٧- توفيق ، عبدالرحمن ، وخبراء مركز الخبرات المهنية للإدارة (بيمك) . (د. ت) . التخطيط للتدريـــب وأساليب الاحتياجات التدريبية ، القاهرة : مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك) ، د . ط .

٨- الحارثي ، زايد بن عجير . (١٤١٢هـــ/١٩٩٢م) . بناء الاستفتاءات وقياس الاتجاهات ، جـــدة : دار الفنون ، ط١ .

٩- حسين ، سيد حسن . (١٩٦٩م) . دراسات في الإشراف الفني ، القاهرة : مكتبة الانجلو المصريـــة ، د . ط .

١٠- الحصين ، عبدالله . (١٤١٤هــ / ١٩٩٤م) . تدريس العلوم ، الرياض :بيت التربية ، ط٢ .

١١- الحقيل ، سليمان عبد الرحمن. (١٤١٤هــ/١٩٩٣م) . التعليم الابتدائي في المملكة العربية الســعودية ، المملكة العربية السعودية ، الرياض، ط٢

١٢- حمدان ، محمد زياد . (١٤١١هــ/١٩٩١م) . تصميم وتنفيذ برامج التدريب بأسلوبيه رقميــة سلوكية لتحسين الموظف والمؤسسة والوظيفة ، عمان :دار التربية الحديثة .

١٣- الخطيب ، أحمد ، ورداح الخطيب . (١٤٠٦هــ/١٩٨٦م) . اتجاهات حديثة في التدريـــب ، الرياض:مطابع الفرزدق التجارية ، ط١ .

١٤- الخطيب ، أحمد ، ورداح الخطيب . (١٤١٧هــ / ١٩٩٧م) . الحقائب التدريبيـــة ،عمـــان ،الاردن : دار المستقبل للنشر والتوزيع .

١٥- الزيادي، عادل رمضان.(١٤١١هــ / ١٩٩١م) . التدريب التعاوني ومشـــكلاته ، القـــاهرة :مكتبة عين شمس .

١٦-زيتون ، حسن حسين . (١٤٢١هــ / ٢٠٠١م) . مهارات التدريس رؤية في تنفيذ التدريـــس، القاهرة: عالم الكتب ، ط١ .

١٧- الزيد ، عبدالله محمد . (١٤١١هــ / ١٩٩١م) . التعليم في المملكة العربية السعودية ، الـــدار السعودية للنشر ، ط٤ .

١٨- سعيد ، صالح عودة. (١٤١٤هــ / ١٩٩٤م) إدارة الافراد ، الجامعة المفتوحة ، طرابلـــــس ، ليبيا ، ط١.

١٩- شاويش ، مصطفى نجيب . (١٤١٠هــ / ١٩٩٠م) . إدارة الأفراد ،عمان : دار الشـــــروق ،ع، ط١.

٢٠- شريف ، غانم سعيد وآخرون . (١٤٠٣هـ/١٩٨٣م) . الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة ، الرياض : دار العلوم ، ط١ .

٢١- صبيح ، نبيل أحمد . (١٣٩٧هـ / ١٩٧٧م) . دراسة جدوى وإمكانية تطوير برامج وأساليب تدريب المعلمين في أثناء الخدمة ، القاهرة : المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم .

٢٢- صبيح ، نبيل عامر . (١٤٠١هـ / ١٩٨١م) . دراسات في إعداد وتدريب المعلمين ، القاهرة :مكتبة الانجلو المصرية ، ط١ .

٢٣- العبد ، جعفر محمد . (١٣٩٧هـ / ١٩٧٧م) . التدريب _ أهدافه وأنواعه ، القاهرة :المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم .

٢٤- عبيدات ، ذوقان ، وآخرون . (١٤١٢هـ / ١٩٩٢م) . البحث العلمي ، مفهومه ، أدواته ، أساليبه ، عمان : دار الفكر للنشر والتوزيع .

٢٥- العساف ، صالح بن حمد . (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) . المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية ، الرياض : مكتبة العبيكان ، ط١ .

٢٦-علاقي ، مدني عبد القادر . (١٤١٤هـ/١٩٩٣م) . إدارة الموارد البشرية ، جدة: مكتبة دار زهوان للنشر والتوزيع ، ط١ .

٢٧-غرايبة ، فوزي ، وآخرون . (١٤٠١هـ/١٩٨١م) . أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية ، الأردن ، عمان : الجامعة الأردنية ، كلية الاقتصاد والتجارة ، ط٢ .

٢٨- غليمات، محمد عليان . (١٤١١هـ / ١٩٩١م) . الاتجاهات الحديثة في التعليم والتدريب والإدارة ، عمان :دار الخواجا للنشر والتوزيع .

٢٩- فان دالين ، ديوبولر . ترجمة نوفل ، محمد نبيل وآخرون . (١٤٠٤هـ / ١٩٨٤م) . مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية ، ط٣ .

٣٠- فلاته ، إبراهيم محمود . (١٤٠٥هـ / ١٩٨٥م) . العملية التربوية في المدرسة الابتدائية ، مكة : مطابع الصفا ، ط١ .

٣١- فهمي ، منصور . (١٣٩٦هـ / ١٩٧٦م) . إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، القاهرة :دار الشعب .

٣٢_ القبلان ، يوسف محمد . (١٤١٢هـ/١٩٩١م) . أسس التدريب الإداري مع تطبيقات بالمملكة العربية السعودية ، الرياض :دار عالم الكتب، ط١.

٣٣- قنديل ، ياسين عبدالرحمن . (١٤١٨هـ / ١٩٩٨م) . التدريس وإعداد المعلم ، الرياض :دار النشر الدولي ،ط٢.

٣٤-لبيب ، رشدي . (١٤٠٦هـ / ١٩٨٦م) . معلم العلوم ، القاهرة :مكتبة الانجلو المصرية ، ط٢.

٣٥- ماهر ، أحمد . (١٤١٦هـ / ١٩٩٦م) . إدارة الموارد البشرية ، الإسكندرية :مركز التنمية الإدارية ، جامعة إسكندرية ، كلية التربية ، ط٣ .

٣٦- مختار ، حسن علي . (١٤٠٨هـ / ١٩٨٨م) الفاعلية في المناهج وطرق التدريس حول قضايا تعليمية معاصرة ، مكتب الجامعة للخدمات العلمية .

٣٧- مُرسي ، محمد عبدالعليم . (١٤١٥هـ / ١٩٩٥م) . المعلم _ المناهج وطرق التدريس ، الرياض:دار الإبداع الثقافي ، ط٢ .

٣٨-موسى ، عبدالحكيم . (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) . التدريب أثناء الخدمة ، د.ن ، د.ط .

٣٩- نبراي ، يوسف إبراهيم . (١٤٠٧هـ/ ١٩٨٧م) . الإشراف التربوي ، العين ، دار الكتاب الجامعي ، ط١ .

٤٠- نشوان ، يعقوب حسين . (١٤١٣هـ / ١٩٩٣م) . الجديد في تعليم العلوم ، عمان ، الاردن :دار الفرقان للطباعة والنشر .

٤١- يوسف ، عبدالقادر . (١٣٨٨هـ / ١٩٦٨م) . تنمية الكفاءات التربوية أو تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، بيروت : دار الكاتب العربي ، د. ط .

٤٢- يوسف ، عبدالقادر . (١٤٠٧هـ / ١٩٨٧م) . دراسات في إعداد وتدريب العاملين في التربية، ذات السلال ، الكويت ، ط١ .

ثالثاً : الرسائل العلمية والأبحاث المنشورة :

٤٣-أبو الحمايل ، أحمد علي . (١٤١٩هـ / ١٩٩٩م) . الاحتياجات التدريبية لمعلمي الأحياء بالمرحلة الثانوية من وجهة نظر معلمي المادة بمحافظة جدة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٤٤- أبوناصر ، فتحي محمد علي . (١٤١٥هـ / ١٩٩٥م) . الاحتياجات التدريبية لمشرفي العلوم في الأردن من وجهة نظرهم ومن جهة نظر معلمي العلوم في المرحلة الثانوية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الأردن ، جامعة اليرموك .

٤٥- الأسمري ، عبدالعزيز بن سعيد . (١٤٢١هـ / ٢٠٠١م) . محاور التدريب في مراكز تدريب حرس الجدود (الواقع والمأمول) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٤٦- بغدادي ، محمد حسن أحمد . (١٤٠٥هـ / ١٩٨٥م) . حاجات مدرسي ، الرياضيات بالمرحلة المتوسطة بمكة المكرمة للتدريب أثناء الخدمة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٤٧- ثابت ، نادية عمر . (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) . الاحتياجات التدريبية للقائمات بالتدريب من المشرفات التربويات في الإدارة العامة لتعليم البنات بمحافظة جدة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جدة ، كلية التربية للبنات .

٤٨-الثقفي ، خلف الله .(١٤٠٦هـ/ ١٩٨٦م) . دراسة لمعوقات إستخدام المعلم للوسائل التعليمية في تدريس المواد الاجتماعية للبنين بمدينة الطائف ، رسالة ما جستير غير منشورة ، كلية التربية ،جامعة أم القرى .

٤٩-الجديبي،سلامة بن علي . (١٤١٤هـ / ١٩٩٤م). الدورات التخصصية وأثرها في تنمية مهارات الضباط البحريين في حرس الحدود ،رسالة ماجستير ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية ،الرياض.

٥٠- حبيل ، عبد علي . (١٤١١هـ / ١٩٩١م) . تطوير نظام تدريب القيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم بدولة البحرين ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، القاهرة ، مصر ، جامعة عين شمس .

٥١- الحربي ، محيميد مبارك مسعود . (١٤٠٤هـ / ١٩٨٤م) . الاحتياجات التدريبية ومدى تحققها بدورات جامعتي الملك سعود وأم القرى ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية جامعة أم القرى .

٥٢- الحوباني ، عواطف بكر علي . (١٤٠٧هـ-١٤٠٨هـ / ١٩٨٧م) . الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر مديرات ومساعدات المدارس الابتدائية في مدينة جدة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٥٣- الخزاعي ، فايز سالم . (١٤٠٥هـ / ١٩٨٥م) . التدريب التربوي أثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٥٤- الخير ، الزين أحمد . (١٤٠٧هـ - ١٤٠٨هـ / ١٩٨٧م) . دراسة تقويمية لبرنامج التدريب أثناء الخدمة مقدم لمعلمي المرحلة الابتدائية في السودان من خلال مراكز التأهيل التربوي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٥٥- دانش ، عائشة محمد . (١٤٠٢-١٤٠٣هـ /١٩٨٢م) . واقع التدريب التربوي أثناء الخدمة لمعلمات المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة (دراسة تقويمية) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٥٦- الرباح ، خالد سليمان . (١٤١٩هـ /١٩٩٩م) . تقويم البرامج التدريبية للغرفة التجارية الصناعية بالرياض ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود .

٥٧- رواس ، فائزة أحمد بكر . (١٤٢١هـ / ٢٠٠١م) . تقويم برامج مركز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجدة من وجهة نظر المدربات والمتدربات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٥٨- الزمزمي ، خيرية ناجي صالح . (١٤١٣هـ / ١٩٩٣م) . دراسة تقويمية لبرنامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمات المواد الاجتماعية بالمدارس المتوسطة والثانوية للبنات بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى.

٥٩- الزهراني ، عيضة عطية . (١٤١٧هـ / ١٩٩٧م) . تحديد معوقات استخدام الوسائل التعليمية في تدريس العلوم الطبيعية ، رسالة ماجستير ، مكة المكرمة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٦٠-الزيد،عبد الله . (١٤٠٢هـ/١٩٨٢م) . تقيم دورة مديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية بالمنطقة الغربية ، وزارة المعارف،المديرية العامة للتعليم بالمنطقة الغربية .

٦١- سفر ، صالحة بنت محمد جعفر . (١٤١٩هـ/ ١٩٩٩م) . تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات بمدن (مكة ، جدة ، الطائف) بالمملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٦٢- الشريف ، بسمة محمد الحارثي . (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) . تدريب معلمات اللغة الإنجليزية في المرحلة المتوسطة أثناء الخدمة بمدينة مكة (أساليبه المعاصرة _ صعوبات التطبيق _ درجة الاستفادة) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٦٣- الشلالفة ، محمد نمر . (١٤١٥هـ/ ١٩٩٥م) . الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الأساسية كما يراها المعلمون والمتدربون والمشرفون المدربون في مديرية عمان الكبرى ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الأردن ، الجامعة الأردنية .

٦٤- الشهري ، محمد بن حنش علي . (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) . دراسة وصفية لتحديد الحاجات التدريبية التعليمية لأعضاء هيئة التدريس بوزارة البرق والبريد والهاتف في المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٦٥- الصائغ ، بكور عبده بكور . (١٤٢١هـ/٢٠٠١م) . الاحتياجات التدريبية التربوية لمعلمي المواد الفنية في المعاهد الثانوية الصناعية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٦٦-الصباب ، أحمد . (١٤٠٢هـ/١٩٨٢م) . الاحتياجات التدريبية في المملكة العربية السعودية ، دراسة استطلاعية ميدانية ، مركز البحوث والتنمية ، جامعة الملك عبد العزيز .

٦٧-العبد الرحمن ، عبدالله محمد المصطفى . (١٤١٣هـ/ ١٩٩٣م) . احتياجات معلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية إلى التدريب كما يراها المعلمون والمديرون والمشرفون ، التربويون في الأردن ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الأردن ، الجامعة الأردنية .

٦٨- عبدالقادر ، يوسف . (١٣٩٥هـ/ ١٩٧٥م) . مشكلات إعداد المعلم وتدريبه أثناء الخدمة بحث مقدم في حلقة المسؤولين عن تدريب المعلمين ، جامعة الدول العربية للتربية والثقافة والعلوم ، البحرين .

٦٩- علوي ، ماهر صدقة . (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) . دراسة علاقة بيئة التعلم في حجرة الدراسة بتحصيل تلاميذ المرحلة الثانوية في مادة الاحياء بمدارس مكة ، رسالة ما جستير ، كلية التربية ،جامعة أم القرى.

٧٠-العيوني ، صالح محمد . (١٤١٢هـ/١٩٩٢م). الكفايات التعليمية لمعلم العلوم في المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية ، مركز البحوث التربوية ، الرياض، جامعة الملك سعود .

٧١-العيوني ، صالح محمد . (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) . أولويات الحاجات التدريبية لمعلمي العلوم في المرحلة الابتدائية ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، مركز البحوث التربوية .

٧٢-الغافري ، راشد سليمان . (١٤١٧هـ/١٩٩٦م). تقويم برامج دورة الادارة المدرسية في سلطنة عمان ، رسالة ما جستير غير منشورة ، سلطنة عمان ، جامعة اليرموك .

٧٣- الغامدي ، محمد أحمد . (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) . تقويم برنامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي القرآن الكريم بالمرحلة الابتدائية في ضوء احتياجاهم من وجهة نظرهم ومشرفي التربية الإسلامية بمحافظة جدة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٧٤- الغامدي ، محمد هجران . (١٤٢١هـ/٢٠٠١).دراسة وصفية لتحديد الحاجات التدريبية للمعلمين مدخل لبناء برنامج تدريبي مقترح ، رسالة ما جستير غير منشورة ، مكة المكرمة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٧٥- الغيثي ، راشد محمد . (١٤١٥هـ/ ١٩٩٥م) . دراسة تحليلية لنظام تدريب مديري مدارس المرحلة الابتدائية بسلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة ، مصر ، جامعة حلوان.

٧٦- فلاتة ، علي عبدالله . (١٤٠٨هـ /١٩٨٨م) . دراسة استطلاعية تقويمية لبرنامج تدريب معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية أثناء الخدمة في ضوء حاجاتهم بمدينة جدة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٧٧-كراوغ ، رقية موسى . (١٤٠٨هـ/١٩٨٨م) . التخطيط للدورات التدريبية لمعلمات اللغة الإنجليزية في المرحلة الثانوية بمكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، كلية التربية ، جامعة أم القرى

٧٨- كعكي ، مازن محمد. (١٤٠٨هـ-١٤٠٩هـ/١٩٨٨). تقويم برامج إعداد معلمي المواد الاجتماعية بكليات جامعة أم القرى ، رسالة ما جستير غير منشورة ، كلية التربية .

٧٩- المطيري ، سعود مشخص . (١٤١٢هـ/١٩٩٢م) . دراسة وصفية لتحديد حاجات معلمي المواد الاجتماعية في المرحلة المتوسطة بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٨٠- معدي ، أحمد حسين عبدالله . (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) . دراسة وصفية لتحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين بالمنطقة الغربية لتدريبهم أثناء الخدمة من وجهة نظرهم لعام ١٤١٤هـ ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٨١-موسى،أحمد حسين عبد الله.(١٤١٦هـ/١٩٩٦م) . تقويم برامج مركز الدورات التدريبية بكلية التربية من وجهة نظر مديري المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية والموجهين التربويين على مدى ثلاث أعوام ، جامعة أم القرى ، كلية التربية بمكة المكرمة .

٨٢-يوسف، عبد القادر . (١٣٩٥هـ/ ١٩٧٥م) . مشكلات إعداد المعلم وتدريبه أثناء الخدمة ، بحث مقدم في حلقة المسؤلين عن تدريب المعلمين ، جامعة الدول العربية للتربية والثقافة ، البحرين .

رابعا : المؤتمرات والندوات :

٨٣- الاحتفال . باليوم التدريبي .(١٤١٦هـ/ ١٩٩٦م). مؤتمر معوقات العملية التدريبية خلال الفترة من (١٩٩٧/٢/٢٣م) إلى (١٩٩٧/٢/٢٦م) دولة الامارات العربية المتحدة .

٨٤-الرشيد ، محمد الأحمد . (١٣٩٤هـ / ١٩٧٤م) . تدريب المعلمين أثناء العمل ، المؤتمر الأول لإعداد المعلمين في المملكة ، مكة ، جامعة أم القرى .

٨٥- الزهراني ، علي عبدالله والكسناوي ، محمد محمود . (١٤١٣هـ/١٩٩٣م) . النموذج المقترح لتطوير برنامج دورة مديري مدارس التعليم العام في ضوء مرئيات المتدربين بمركز الدورات التدريبية بمكة المكرمة بجامعة أم القرى ، الكتاب العلمي المؤتمر الثاني لإعداد معلم التعليم العام في المملكة العربية السعودية المنعقد في رحاب جامعة أم القرى في الفترة من ١٣-١٩٩٣/٤/١٥م ، ج٤ ، ص ٣٣١- ٤٠١ .

٨٦-السلمي ، علي . (١٣٩٦هـ/١٩٧٦م) . الأسس النظرية لتخطيط التدريب ، المنظمة العربية للعلوم الإدارية تونس : جامعة الدول العربية ، المؤتمر العربي الأول للتدريب .

٨٧- عبدالقادر ، يوسف . (١٣٩٥هـ/١٩٧٥م) . مشكلات إعداد المعلم وتدريبه أثناء الخدمة ، بحث مقدم في حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين ، جامعة الدول العربية للتربية والثقافة والعلوم ، البحرين .

٨٨- عوض الله ، محمد عيد . (١٤١٣هـ/١٩٩٣م) . الاحتياجات التدريبية مدخل لبرنامج مقترح لتدريب معلمي الرياضيات على بعض فنيات التدريس ، الكتاب العلمي للمؤتمر الثاني لإعداد معلم التعليم العام في المملكة العربية السعودية المعقد في جامعة أم القرى من ٢١-٢٣ شوال ١٤١٣هـ الجزء الرابع .

خامسا : الدوريات والمجلات :

٨٩- أحمد ، شكري سيد ، وضحي السويدي . (١٤١٢هـ/ ١٩٩٢م) . الاحتياجات التدريبية وأولوياتها لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة في دولة قطر ، مجلة مركز البحوث التربوية ، العدد الأول ، السنة الأولى ، ١٩٩٢م .

٩٠-الأنصاري ، عنبرة حسين والادريسي ، أسماء عمر . (١٤٠٧-١٤٠٨هـ/١٩٨٧م) . أثـر الدورات التدريبية في الرفع من مستوى أداء المعلمة ، مكة المكرمة ، إدارة التوجيه التربوي .

٩١-بلقيس ، أحمد . (١٤٠٩هـ/ ١٩٨٩م) . تحديد الاحتياجات التعليمية والتدريبية ودور القـائد التربوي ، الرئاسة العامة لوكالة الغوث الدولية ، معهد التربية ، عمان .

٩٢- حريري ، هاشم بكر . (١٤٠٣هـ/١٩٨٣م) . دور كلية التربية في تطوير التدريب الـتربوي بجامعة أم القرى (دراسة ميدانية) سلسلة البحوث التربوية والنفسية ٣ ، مكة المكرمة : جامعة أم القرى معهد البحوث العلمية وإحياء التراث الإسلامي ، مركز البحوث التربوية والنفسية .

٩٣-- درة ، عبدالباري .(١٤١١هـ /١٩٩١م) " تحديد الاحتياجـات التدريبية : إطـار نظـري ومقترحات للتطوير " ، رسالة المعلم ، وزارة التربية والتعليم ، العودان : الأول والثـاني _ م٣٢ ، الأردن ، ذي الحجة ١٤١١هـ/١٩٩١م .

٩٤- رفاع ، سعيد محمد . (١٤١٤هـ/١٩٩٤م) . تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلـوم في مدارس المرحلة الثانوية بجنوب غرب المملكة العربية السعودية ، رسالة الخليج العـربي ، العـدد (٤٥) ، السنة الثالثة عشر ، ١٩٩٣م .

٩٥- رفاعي ، علي محمد . (١٤٠٧هـ/ ١٩٨٧م) . الأساليب الحديثـة للتدريـب الإداري ، المملكـة العربية للتدريب ، العدد الأول ، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب بالرياض ، المملكة العربيـة السعودية .

٩٦-الزعبي ، طلال ، وآخرون . (١٤١٢هـ/١٩٩٢م). إتجاهات المتدربين في مديرية تربية الزرقاء نحـو المرحلة الاولى من البرنامج التدريبي ومدى تلبيته لحاجاتهم ،رسالة المعلم ، العدد الثـالث والثلاثـون ، الاردن ، ص٢٤-٣٢ .

٩٧- السامرائي ، مهدى صالح . (١٤٠٣هـ/١٩٨٣م) . تدريب المعلمين أثناء الخدمة في دول الخليـج دراسة تحليلية مقارنة ، مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي ، الرياض .

٩٨- السلمي ، علي . (١٤٠٣هـ/١٩٨٣م) . التدريب مكتبة رجل الأعمال ، سلسلة كتيبات يصدرها مجلس الغرفة التجارية الصناعية السعودية .

٩٩-السلوم ، محمد بن عبدالعزيز . (١٤١٠هـ/١٩٩٠م) . التدريب أهداف وفوائد ، سلسلة الإصدارات الإعلامية للديوان العام للخدمة المدنية : مطابع جامعة أم القرى .

١٠٠-سورطي ، يزيد عيسى . (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) . المشكلات التي تواجه المعلمين العرب وحلولها ، المجلة العربية للتربية ، العدد الثاني ، المجلد ١٧ ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، ص١٦٥-٢٠٠ .

١٠١- السويدي،ضحىعلي و أحمد ، شكري سيد.(١٤١٢هـ/ ١٩٩٢م) الاحتياجات التدريبية وأولوياتها لدي معلمي ومعلمات التربية الخاصة في دولة قطر ،مجلة مركز البحوث التربوية ، العدد الاول ، السنة الاولى ، قطر، ص٩٥-١٣١

١٠٢- صادق ، هدى أحمد . (١٤١٣هـ/١٩٩٣م) . تحديد الاحتياجات التدريبية في القطاع الحكومي ، المجلة العربية للتدريب ، م٥ ، العدد ١٠ ، الرياض : المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب ، رجب ١٤١٣هـ .

١٠٣-الصويغ ، سهام عبدالرحمن . (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) . " قياس أثر تدريب معلمات رياض الأطفال على استخدام مهارات التوجيه في تعديل سلوك أطفال الروضة دراسة تجريبية " ، رسالة الخليج ، العدد ٦٠ ، ١٤١٧هـ ، ص١٥

١٠٤-عبدالمقصود ، محمد السعيد . (١٣٩٧هـ/ ١٩٧٧م) . مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة وهياكلها التنظيمية بالبلاد العربية ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، القاهرة : إدارة التربية ، الفترة من ٢٠-٢٦ إبريل ، ص ص ١٩-٣٧ .

١٠٥-عفاش ، يحيى . (١٤١١هـ/ ١٩٩١م) . الكفايات التعليمية التي يحتاجها المعلمون والمعلمات في برامج التأهيل التربوي في أثناء الخدمة كما يراها الملتحقون بهذه البرامج في الأردن، المجلة العربية للتربية ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، م١١ ، العدد الأول .

١٠٦-الغنيم، مرزوق يوسف ، ومجموعة من الخبراء . (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) . دليل تدريس العلـــوم في التعليم العام ، الرياض : مكتب التربية العربي لدول الخليج ، المركز العربي للبحوث التربوية ، ط١.

١٠٧- الفرا ، فاروق حمدي ، (١٤٠٥هـ/ ١٩٨٥م) . اتجاهات الكفاءات والدور المستقبلي للمعلـــم في الوطن العربي ، رسالة الخليج ، السنة الخامسة ، العدد الرابع عشر .

١٠٨- القبلان ، يوسف محمد . (١٤٠٢هـ/١٩٨٢م) . تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبيـــة ، مجلـة الإدارة العامة ، عدد ٤ ، مج٢ ، الرياض .

١٠٩-كركمان ، جلوي محمد . (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) . الحاجة إلى مراكز للتدريب الـــتربوي ، مجلـة المعرفة ، العدد السادس والعشرون ، الرياض : وزارة المعارف ، ص٢٦-ص٢٧

١١٠-كركمان ، جلوي محمد . (د.ت) المعلمة إعدادها وتدريبها من خلال تجربـة إدارة تعليـم البنـات بمحافظة بيشة ، اللقاء السادس لمديري التعليم ١٦/١٠/١٤١٩هـ ، الرياض : الرئاسة العامة لتعليـم البنات.

١١١- مبارك ، فتحي يوسف . (١٤٠٩هـ/ ١٩٨٩م) . اتجاهات معلمي المواد الاجتماعية للصف السابع الأساسي نحو منهج الدراسات الاجتماعية المطورة ، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس ، العـــدد الخامس ، يناير ١٩٨٩م .

١١٢- محمود ، محمد مالك . (١٤٠٩هـ/ ١٩٨٩م) . تدريب معلمي المرحلة الابتدائية في أثناء الخدمـة ، التربية المعاصرة ، الكويت : العدد الثالث عشر .

١١٣- موسى ، عبدالحكيم . (١٤١٠هـ/١٩٩٠م) . دراسة وصفية لتحديد حاجات المدارس المتوســط والثانوية

، كلية التربية ،جامعة أم القرى .

١١٤- موسى ، عبدالحكيم . (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) . تقويم برامج مركز الدورات التدريبية بكلية التربية من وجهة نظر مديري المرحلة الابتدائية والمتوسط والثانوية والموجهين التربويين على مدى ثلاثة أعـــوام ، مجلة جامعة أم القرى ، العدد الحادي عشر ، السنة التاسعة ، مكة المكرمة ، ص ص ١٣٥-١٨٧ .

١١٥- نصر الله ، علي . (١٤١٥هـ/ ١٩٩٥م) . تحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات ، العمل ، العدد ٧٢ ، السنة الثامنة عشر ، ١٩٩٥م ، الأردن .

١١٦-الهذلي ، عبدالله محسن . (١٤١٥هـ/ ١٩٩٥م) . مدى توفر الكفايات التعليمية لدى معلمي المواد الاجتماعية في المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المشرفين التربويين ، المجلة التربوية ، العدد (٣٥) المجلد التاسع ، ١٩٩٥م .

سادساً : المطبوعات والوثائق الرسمية :

١١٧- الإدارة العامة للتدريب التربوي .(١٤١٩هـ /١٩٩٩م) بشأن توفير مراكز ثابتة للتدريب في المناطق ، الرياض : الرئاسة العامة لتعليم البنات .

١١٨-لإدارة العامة للتدريب التربوي .(١٤٢٠هـ-١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) . نبذة تعريفية عن الإدارة العامة للتدريب التربوي ،الرياض : الرئاسة العامة لتعليم البنات

١١٩- الإدارة العامة للتطوير الإداري .(د.ت) . الهيكل التنظيمي بأهدافة ومهامه للإدارات العامة لتعليم البنات بالمنطقة ذات الفئة (أ) والمطبقة إعتباراً من ١٤١٣/٢هـ ، الرياض : الرئاسة العامة لتعليم البنات .

١٢٠- الإدارة العامة للتطوير الإداري .(١٤٢٠هـ/٢٠٠٠م) . مراحل تطور التدريب أثناء الخدمة بالرئاسة منذ نشأتها إلى وقتنا الحاضر ، الرياض : الرئاسة العامة لتعليم البنات

١٢١- الرئيس العام لتعليم البنات ، ولجنة مختصة .(د.ت) تعليم المرأة في المملكة العربية السعودية خلال مئة عام (١٣١٩هـ/١٤٢٠هـ) الرياض: الرئاسة العامة لتعليم البنات .

١٢٢- السميري ، حصة قاسم . (د.ت) .مهام شعبة التدريب ، مكة المكرمة : إدارة الإشراف التربوي

١٢٣-شعبة التدريب التربوي [أ] .(د.ت) . شعبة التدريب التربوي هدفها *مهامها* أنشطتها، محافظة جدة : إدارة الإشراف التربوي

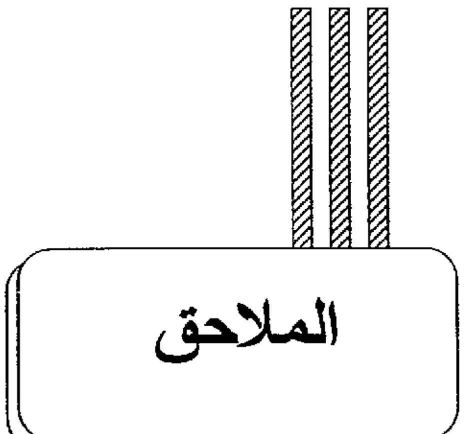
١٢٤-شعبة التدريب التربوي والأبتعاث [ب] . (د.ت). شعبة التدريب التربوي إنشاؤها / تطورها / مهامها / إنجازاتها من عام ١٤١٢هـ حتى عام ١٤٢٠هـ محافظة جدة : إدارة الإشراف التربوي .

١٢٥-شعبة التدريب التربوي . (١٤٢٠هـ) . مركز التدريب التربوي بمكة المكرمة : الإدارة العامة لتعليم البنات , إدارة الإشراف التربوي .

١٢٦-شعبة التدريب والأبتعاث .(١٤٢١) . احصائية بالبرامج التدريبية المنفذة بمركز التدريب التربوي بمكة المكرمة منذ تأسيس عام ١٤١٩هـ وحتى عام ١٤٢١هـ ، مكة المكرمة :الإدارة العامة لتعليم البنات ، إدارة الإشراف التربوي

١٢٧- عبد الوهاب ، علي محمد . (١٤٠١ هـ) . التدريب والتطوير ، الرياض ، معهد الإدارة العامة .

١٢٨- عمار، حسين حسن . (١٤١١هـ / ١٩٩١م) . إدارة شؤون الموظفين المبادىء والأسس العامة و التطبيقات في المملكة العربية السعودية ، معهد الإدارة العامة ، الرياض .



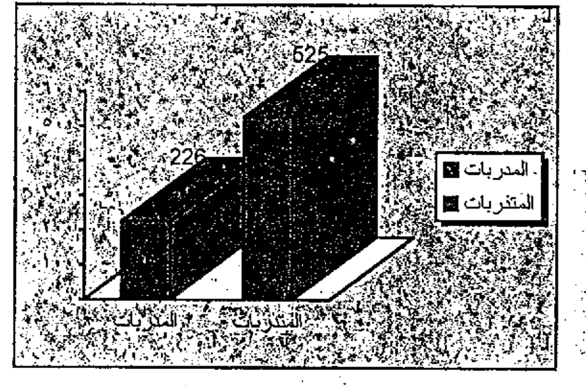
الملاحـــــــق

ملحق رقم (١)

البرامج التدريبية المنفذة بمركز التدريب التربوي بمكة المكرمة منذ تأسيسه عام ١٤١٩هـ

إجمالي عدد المدربات والمتدربات بالبرامج التدريبية التي تم تنفيذها بمركز التدريب التربوي في مكة المكرمة منذ تأسيسه عام ١٤١٩هـ وحتى عام ١٤٢١هـ

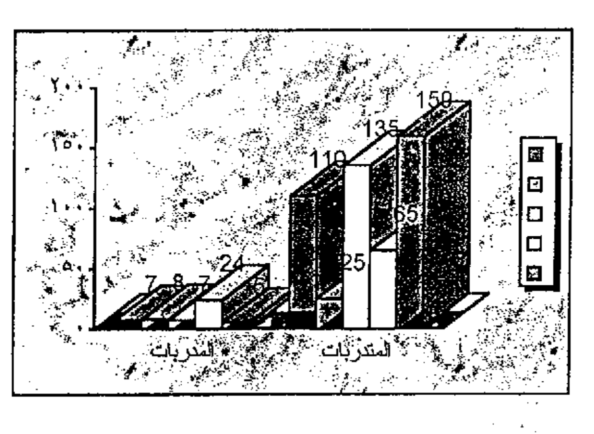
إجمـــالي العـدد في البرامج التدريبية	
المدربات	المتدربات
٢٢٦	٥٢٥



ملحوظـــة : تم تنفيذ العديد من الحلقات التدريبية ولكن التـي تـم تنفـيذها في مركز التدريب التربوي بمكة هي الواردة في فقرة ثانياً .

ثانياً : الحلقات التدريبية المنفذة بمركز التدريب التربوي في مكة المكرمة عام ١٤٢١هـ

م	الحلقات التدريبية المنفذة	العدد	
		المدربات	المتدربات
١	أضواء عملية على موضوعات من الفقه الإسلامي .	٧	١١٠
٢	التدرب على مهارة الرسم العلمي في مقرر الأحياء للصف الثالث الثانوي .	٨	٢٥
٣	الركائز الأساسية لتدريس العقيدة الإسلامية .	٧	١٣٥
٤	الأساليب التربوية المتبعة في تدريس التعبير للمرحلة الابتدائية .	٢٤	٦٥
٥	تصميم واستخدام الوسائل والألعاب التعليمية في الصفوف الأولية .	٥	١٥٩
	الإجمـــالي	٥١	٢٢٤



المملكة العربية السعودية
الرئاسة العامة لتعليم البنات
الإدارة العامة لتعليم البنات بمكة المكرمة
إدارة الإشراف التربوي/شعبة التدريب والابتعاث
مركز التدريب التربوي

منجزات مركز التدريب التربوي
بمكة المكرمة
منذ تأسيسه عام ١٤١٩هـ وحتى عام ١٤٢١هـ

إعداد : المساعدة للشئون التدريبية بمركز التدريب
أ. فائزة بنت أحمد بن بكر رواس

ملحق رقم (٢)

الخطاب الموجه إلى السادة اعضاء هيئة التحكيم

الموضوع تحكيم إستبانة

سعادة الأستاذ الدكتور/ الموقر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أفيد سعادتكم بأني إحدى طالبات الدراسات العليا وأقوم حالياً بإعداد بحث لنيل درجة الماجستير من قسم المناهج وطرق التدريس عنوانه :

(الإحتياجات التدريبية لمعلمات الأحياء أثناء الخدمة بمدينة مكة المكرمة وجدة من وجهة نظرهن)

ويهدف البحث للإجابه عن الأسئلة الآتية :

س١ : ماهي إحتياجات معلمة الأحياء التدريبية في مجال الكفايات الشخصية ؟ وماأهمية التدريب عليها ؟

س٢ : ماهي إحتياجات معلمة الأحياء التدريبية في مجال الأهداف السلوكية ؟وماأهمية التدريب عليها ؟

س٣ : ماهي إحتياجات معلمة الأحياء التدريبية في مجال طرق التدريس المناسبة لمادة الأحياء ؟ وماأهمية التدريب عليها؟

س٤ : ماهي إحتياجات معلمة الأحياء التدريبية في مجال إستخدام الوسائل التعليمية الحديثة في تدريس الأحياء ؟ وماأهمية التدريب عليها ؟

س٥ :ماهي إحتياجات معلمة الأحياء في مجال أساليب التقويم المختلفة لمادة الأحياء وماأهمية التدريب عليها ؟

س٦ : هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر معلمات الأحياء في المجالات السابقة بإختلاف الخبرة والمؤهل العلمي للمعلمة والمنطقة ؟

ونظراً لخدماتكم في ميدان التربية و التعليم ، وإيماناً بجهودكم في هذا المجال يسعدني أن أضع بين أيديكم هذه الإستبانة لتحكيمها وإبداء ملاحظتكم وآرائكم نحو مدى ملائمة المحاور لأسئلة الدراسة ، والمقياس الثلاثي ومدى صلاحية العبارات لكل محور من حيث اللغة والمعنى ،شاكرة لكم سلفاً هذه المساهمة والله لايضيع أجر من أحسن عملاً والله يحفظكم

الباحثة/ تغريد أحمد فلمبان

ملحق رقم (٣)

قائمة باسماء الاساتذة محكمي أداة الدراسة

بيان بأسماء محكموا أداة الدراسة
(الإستبانة في صورتها الأولية)

أولاً : من قسم المناهج وطرق التدريس بجامعة أم القرى

١_ د/ حفيظ محمد حافظ المزروعي

٢_ د/ سالم طيبة

٣_ د/ صالح السيف

٤_ د/ عبد اللطيف الرائقي

٥- د/ عزيزة عبد الرحمن العيدروس

٦_ د/ خديجة جان

ثانيا : كلية المعلمين بمكة

١_ د / فيصل البغدادي

٢_ د/ عبد المنعم الهلالي

٣_ د/ علي محمد رمضان

ثالثا : من مكتب الإشراف التربوي بمكة

١_ نجوى شاهين (مساعدة مدير الإشراف والتوجيه التربوي للمرحلة المتوسطة و الثانوية)

٢_ دلال مخلص (الموجهة الأولى لقسم الفيزياء)

٣_ نعيمة الأندونيسي (مشرفة تربوية في قسم الأحياء)

ملحق رقم (٤)

الاستبانة في صورتها الاولية

بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة الدكتور / ....الموقر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاتة

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان ((دراسة وصفية لتحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمات الاحياء بمدينة مكة وجدة من وجهة نظرهن)) .

وذلك ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في المناهج وطرق التدريس .

تهدف الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير وتحسين أداء المعلمات بمدينة مكة وجدة ... ولتحقيق الهدف من الدراسة صممت الباحثة الاستبانة المرفقة التي تمثل مفرداتها الاحتياجات التدريبية المقترحة لتحسين وتطوير أداء المعلمات .

وقد قسمت الباحثة الاستبانة الي ثلاثة أجزاء رئيسية :

١- المعلومات الشخصية

٢- الاحتياجات التدريبية لتحسين وتطوير الكفايات الشخصية للمعلمات.

٣- الاحتياجات التدريبية لتحسين وتطوير الكفايات المهنية للمعلمات .

ونظراً إلى أهمية أرائكم ومقترحاتكم فإن الباحثة تضع بين أيديكم هذه الاستبانة راجية التفضل بتحكيمها وإبداء ملاحظاتكم حيالها على النحو التالي :

١- مدى إرتباط العبارة بهدف الدراسة والاحتياج المندرج تحتها وسلامة صياغتها .

٢- وضع علامة (✓) في حالة كون العبارة ملائمة مع الاشارة إلى درجة الملاء مة .

علماً بأن العبارة القوية الارتباط تعطي رقم ٣ والمتوسطة تعطي رقم ٢ والضعيفة الارتباط تعطي رقم ١ .

٣- في حالة كون العبارة غير ملائمة ضع علامة (x) والاشارة إما با الحذف أو تعديل الصياغة .

هذا وتتوجه الباحثة لكم با الشكر على تعاونكم معها من خلال إعطاء الملاحظات القيمة والتي سوف تسهم في تحقيق أهداف الدراسة بإذن الله .

الباحثة

بسم الله الرحمن الرحيم

اختي المعلمة /..الموقرة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته... وبعد

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان ((دراسة وصفية لتحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمات الاحياء بمدينة مكة وجدة من وجهة نظرهن))

وذلك في إطار الحصول على درجة الماجستير في المناهج وطرق التدريس في كلية التربية بمكة المكرمة بجامعة أم القرى .

وتهدف الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمعلمات الاحياء والتعرف على درجة أهمية هذه الاحتياجات للمعلمة ودرجة إحتياج المعلمة للتدريب عليها . وقد رأت الباحثة أن تحديد الاحتياجات التدريبية لاتتم بصورة دقيقة إلا بالرجوع إلى المعلمة نفسها فهي الاقدر على تحديد تلك الاحتياجات ، ولهذا الغرض أعدت الباحثة الاستبانة المرفقة والتي تمثل فقراتها بعض الاحتياجات التدريبية لمعلمة الاحياء ، وإني اتطلع إلى تعاونك في الحصول على إجابات متأنية وموضوعية على بنود هذه الاستبانة التي سوف يكون لها الاثر الكبير في تحقيق الاهداف المرجوة من هذا البحث .

وأرجو منك اختي المعلمة أن تعطي رأيك حيال كل عبارة على النحو التالي :

- في التدرج الموجود على يمين العبارة حددي أهمية هذه الاحتياجات لك وذلك بوضع علامة (✓) في المكان المناسب .
- في التدرج الموجود يسار العبارة حددي درجة إحتياجك للحصول على التدريب في تلك العبارة بوضع علامة (✓) في المكان المناسب

درجة أهميتها للمعلمة			العبـــــارة	درجة حاجة المعلمة للتدريب عليها		
٣	٢	١		٣	٢	١
			– القدرة على استخدام الاختبارات العملية لتقويم الطالبات			
			– القدرة على تهيئة الجو المناسب داخل الصف			

وأخيراً :

أرجو الاجابة على جميع فقرات الاستبانة بكل صدق وأمانة لما سيكون له الأثر البالغ في الخروج بهذه الدراسة بما يخدم العملية التعليمية ، كما تؤكد الباحثة على سرية الإجابة ، ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي ....

شاكرة حسن تعاونكم .... والله الموفق ....

معلومـــات عـــامـــة

الرجاء قراءة الفقرات ثم ضعي علامة (   ) أمام الفقرة الملائمة لك وذلك فيما يلي :-

١- المؤهل العلمي :

- بكالوريوس بدون إعداد تربوي ☐
- بكالوريوس تربوي ☐
- ماجستير ☐
- غير ذلك فضلا حددي ☐

٢- التخصص : ....

٣- الخبرة في مجال التدريس :

- من ١ إلى أقل من ٣ سنوات ☐
- من ٣ إلى أقل من ٦ سنوات ☐
- من ٦ إلى أقل من ٩ سنوات ☐
- من ٩ سنوات فأكثر ☐

٤- المنطـقة التعليمية التي تعملين بها الآن :

- مكـــة ☐
- جـــدة ☐

أولا : الاحتياجات التدريبية المقترحة لتحسين الكفايات الشخصية لمعلمات الأحياء

الرقم	العبـــــــــــارة	ملائمة بدرجة			غيـــر مـــلائمـــة	
		٣	٢	١	تحذف	
	أشعر بحاجة للتدريب على : تنمية المبادىء والقيم الاسلامية في نفوس الطالبات .					
٢	إنشاء علاقات إنسانية مع الطالبات تساعد في تحسين العملية التعليمية .					
٣	القدرة على إستعمال التعابير والالفاظ المناسبة أثناء العملية التعليمية .					
٤	التعامل مع الطالبات بإساليب إنسانية والتعاطف معهن في حل مشاكلهن الشخصية والعلمية.					
٥	القدرة على إحترام آراء الطالبات وإقتراحاقن لتعزيز الثقة بانفسهن وقدرا قمن .					
٦	تشخيص الصعوبات التي تواجه الطالبات					
٧	إدارة الوقت اثناء العملية التعليمية بشكل فعال					
٨	توفير بيئة تعليمية فعالة داخل الفصل					
٩	توثيق الصلة بين المدرسة والمترل والمجتمع .					
١٠	التغيير في أساليب التدريس تبعا للموقف التعليمي .					
١١	مسا عدة الطالبات على إكتشاف ذاقمن .					
١٢	إتخاذ القرارات المناسبة للموقف التربوي					
١٣						
١٤						
١٥						

- فضلا أضف بعض الاحتياجات التدريبية لتحسين الكفايات الشخصية لم ترد وأنت بحاجة للتدريب عليها .

ثانياً : الاحتياجات التدريبية المقترحة لتحسين الكفايات المهنية لمعلمات الاحياء .

الرقم	العبـــــــــــارة	ملائمة بدرجة			غيـــر مـــلائمـــة	
		٣	٢	١	تحذف	
١	أولاً : في مجال الاهداف السلوكية : **أشعر بحاجة للتدريب على :** القدرة على تحضير الدروس باستخدام الاهداف الاجرائية السلوكية .					
٢	مهارة صياغة الاهداف السلوكية وتجنب الاخطاء الشائعة في صياغة تلك الاهداف .					
٣	القدرة على التمييز بين أنواع الاهداف (الغايات ، الاغراض ، الاهداف الاجرائية السلوكية الخاصة بكل درس)					
٤	صياغة الاهداف الوجدانية وربطها بالدرس .					
٥	صياغة الاهداف المهارية وكيفية تحقيقها وربطها بخطة الدرس					
٦	توصيف الاهداف الوجدانية في مقررات الاحياء وتعميق إيمان الطالبة بالله					
٧	فهم الاهداف التربوية للمادة وأنسب الطرق لتحقيقها					
٨						
٩						
١٠						
١١						
١٢						

* فضلاً أضف بعض الاحتياجات التدريبية لتحسين الكفايات المهنية في مجال الاهداف السلوكية والتي لم ترد وأنت بحاجة لها .

تابع الاحتياجات التدريبية المقترحة لتطوير الكفايات المهنية لمعلمات الاحياء

الرقم	العبـــــــــــــــارة	ملائمة بدرجة			غيـــر مـــلائمـــة	
		٣	٢	١	تحذف	
١	ثانياً : في مجال طرق التدريس : **أشعر بحاجة للتدريب على:** – القدرة على عمل خطة تنفيذية شاملة للمقرر الدراسي .					
٢	القدرة على إختيار طريقة التدريس المناسبة للدروس المختلفة					
٣	القدرة على ربط الدروس بالواقع العملي قدر الامكان .					
٤	القدرة على مراعاة الفروق الفردية عند القيام بعملية التدريس .					
٥	القدرة على إتاحة الفرصة للمناقشة لعموم الطالبات وتشجيعهم عليها .					
٦	القدرة على توجيه الطالبات نحو الاطلاع والقراءة الخارجية وتشجيعهم عليها .					
٧	القدرة على إتباع طريقة التقصي والاكتشاف ومدى اهميتها في زيادة التحصيل الدراسي					
٨	استخدام طريقة حل المشكلات وكيفية إختيار المشكلة المناسبة وخطوات حلها .					
٩	طريقة المختبر ودوره في العملية التعليمية .					
١٠	طريقة المناقشة وأهميتها وكيفية إعدادها والتخطيط لها					
١١	إستخدام ما يستجد في العلوم الحديثة وتوظيفه لصالح تدريس المادة.					
١٢	طريقة العرض وكيفية تطبيقها .					
١٣						
١٤						
١٥						

*فضلا أضف بعض الاحتياجات التدريبية لتحسين الكفايات المهنية في مجال طرق التدريس والتي لم ترد وانت بحاجة للتدرب عليها

تابع الاحتياجات التدريبية المقترحة لتطوير الكفايات المهنية لمعلمات الاحياء.

الرقم	العبـــــــــــــارة	ملائمة بدرجة			غيـــــــر مـــلائمـــة	
		٣	٢	١	تحذف	
	ثالثاً : في مجال الوسائل التعليمية أشعر بحاجة للتدريب على : -- مهارات إستخدام الوسائل التعليمية بالصورة المطلوبة في الوقت والمكان المناسب .					
٢	القدرة على إستخدام وسائل تعليمية متنوعة مختـــارة في ضوء الاهداف التدريسية المنشودة .					
٣	القدرة على إستخدام الوسيلة التعليمية لإثارة إنتباه الطالبات .					
٤	القدرة على الاستفادة من خامات البيئة المحلية في إنتاج الوسائل التعليمية لما يخدم المنهج المدرسي .					
٥	مهارات تعويد المعلمات على حسن إستخدام مصادر المعرفة في المكتبة .					
٦	مهارات إستخدام التلفزيون التعليمي و جهاز العرض العلوي وجهاز عرض الشرائح أثناء الشرح وتوظيفه لخدمة الموقف التعليمي .					
٧	مهارات إستغلال الحاسب الآلي والشبكة المعلوماتية في تدريس الاحياء والزيادة من أفاق الطالبة العلمية.					
٨	الاسـتفادة من البرامج العلمية والتلفزيونية في العملية التعليمية .					
٩	مهارات إستخدام المعامل لإثراء العملية التعليمية					
١٠	القدرة على إستخدام الوسائل البديلة في حالة عدم توفر الوسيلة الاصلية .					
١١						
١٢						
١٣						
١٤						

*فضلاً أضف بعض الاحتياجات التدريبية لتحسين الكفايات المهنية في مجال الوسائل التعليمية والتي لم ترد وأنت بحاجة للتدريب عليها

تابع الاحتياجات التدريبية المقترحة لتحسين الكفايات المهنية لمعلمات الاحياء

الرقم	العبارة	ملائمة بدرجة			غير ملائمة	
		٣	٢	١	تحذف	
	رابعا : في مجال التقويم **أشعر بحاجة للتدريب على :** التعرف على مفهوم التقويم أنواعه ووظائفه وأهميته وأهدافه					
٢	القدرة على تحديد أغراض التقويم وتحديد أساليبه					
٣	التخطيط لوضع إختبار تحصيلي في وحدة دراسية أو مقرر دراسي كامل .					
٤	القدرة على إستخدام الاساليب الاحصائية أثناء التقويم لمعرفة جوانب القوة والضعف لدى الطالبات					
٥	أساليب تقويم تحصيل المعرفة العلمية					
٦	تقويم عمليات التعلم وأسلوب حل المشكلات					
٧	استخدام الاختبارات العملية لتقويم الجانب المهاري لدى الطالبات					
٨	مهارات صياغة الاختبارات المقالية والموضوعية لتقيم التحصيل العلمي للطالبات					
٩	تقويم العمل المخبري والمهارات المخبرية .					
١٠	تقويم الاتجاهات والميول العلمية .					
١١	مهارات إستخدام أساليب متنوعة لتقويم تحصيل الطالبة العلمي والمهاري .					
١٢						
١٣						
١٤						
١٥						
١٦						
١٧						
١٨						
١٩						

- فضلا أضف بعض الاحتياجات التدريبية لتحسين الكفايات المهنية لمعلمات الاحياء في مجال التقويم التربوي والتي لم ترد وأنت بحاجة للتدريب عليها

ملحق رقم (٥)

الاستبانة في صورتها النهائية

جامعة أم القرى
كلية التربية
قسم المناهج وطرق التدريس

استبانة عن دراسة بعنوان

الاحتياجات التدريبية لمعلمات الأحياء أثناء الخدمة بمدينة مكة المكرمة وجدة من وجهة نظرهن

إعداد الطالبة
تغريد أحمد فلمبان

إشراف الدكتورة
هالة طه بخش

جزء مكمل لنيل درجة الماجستير في المناهج وطرق التدريس

الفصل الدراسي الثاني ١٤٢٢هـ

(توضيــــــح)

تتكون هذه الاستبانة من قسمين :

القسم الاول : يبحث عن معلومات عامة تتعلق بالمعلمة .

القسم الثاني : يحتوي على محاور الدراسة وفقاً لما وضع لها في أسئلة في الابعاد التالية :

الاحتياجات التدريبية في مجال الاهداف السلوكية ، الاحتياجات التدريبية في مجال طرق التدريس ، الاحتياجات التدريبية في مجال إستخدام الوسائل التعليمية ، الاحتياجات التدريبية في مجال أساليب التقويم المختلفة ، المشكلات التدريسية التي تواجه معلمات الاحياء .

أختي الكريمة / للاجابة على فقرات الاستبانة يرجى مراعاة الآتي :-

- التكرم بتعبئة المعلومات العامة في الصفحة التالية المخصصة لذلك .
- التأكد من فهم مقياس فقرات الاستبانة قبل الشروع في الاجابة عليها .
- وضع إشارة (✓) أمام كل فقرة من الاستبانة في الاختيار الذي يعبر عن وجهة نظرك وذلك كما في المثال التالي .

درجة أهميتها للمعلمة			الاحتيــــــاج	درجة إحتياج المعلمة للتدريب عليها		
مهمة جداً	متوسطة الاهمية	غير مهمة		بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	لا أحتاج إليها
✓			- إستخدام الاختبارت العملية لتقويم الطالبات	✓		

وبالنظر إلى المثال السابق نجد أن المجيبة ترى أن إستخدام العملية لتقويم الطالبات مهم جداً أما من ناحية إجابتها على الجانب الآخر فترى أنها تحتاج إليها بدرجة كبيرة .

أخــيراً :-

أرجو التكرم بإضافة الفقرات التي لم ترد بالاستبانة وترين أنها جديرة بالذكر في نهاية كل محور من محاور الدراسة .

بسم الله الرحمن الرحيم

أختي المعلمة /...................

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ....وبعد

إن الاستبانة المرفقة وضعت بهدف جمع المعلومات الميدانية لبحث بعنوان (الاحتياجات التدريبية لمعلمات الاحياء أثناء الخدمة بمدينة مكة وجدة من وجهة نظرهن)
وهو جزء مكمل للحصول على درجة الماجستير في المناهج وطرق التدريس بجامعة أم القرى ، وتهدف الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمعلمات الاحياء والتعرف على درجة أهمية هذه الاحتياجات للمعلمة ودرجة إحتياج المعلمة للتدريب عليها . وقد رأت الباحثة أن تحديد الاحتياجات التدريبية لا تتم بصورة دقيقة إلا بالرجوع إلى المعلمة نفسها فهي الاقدر على تحديد تلك الاحتياجات ، ولهذا الغرض أعدت الباحثة الاستبانة المرفقة والتي تمثل فقراتها بعض الاحتياجات التدريبية لمعلمة الاحياء وإني أتطلع إلى تعاونك في الحصول على إجابات متأنية وموضوعية على بنود هذه الاستبانة التي سوف يكون لها الاثر الكبير في تحقيق الاهداف المرجوة من هذا البحث .
وفي الختام أقدر لك جهدك في الاجابة عن أسئلة الاستبانة وإقتطاع بعضاً من وقتك الثمين ، وثقي أن هذه المعلومات لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط .

وتقبلي شكري وتقديري على حسن تعاوتك وتجاوبك وجزاك الله خيراً

الباحثة : تغريد فلمبان

معلومـــــات عـــامـــة

الرجاء قراءة الفقرات ثم ضعي علامة (✓) أمام الفقرة الملائمة لك وذلك فيما يلي :–

١. المؤهل العلمي :-

- بكالوريوس بدون إعداد تربوي ( )
- بكالوريوس تربوي ( )
- ماجستير ( )
- غير ذلك فضلا حددي ( )

٢. التخصص :...

٣. الخبرة في مجال التدريس :

- من ١ – ٤ سنوات ( )
- من ٥ – ٨ سنوات ( )
- من ٩ – ١٢ سنوات ( )
- أكثر من ١٢ سنة ( )

٤. المنطقة التعليمية التى تعملين بها الآن :

- مكـــة
- جـــدة

أولاً : الكفايات الشخصية

درجة أهمية الحاجات الشخصية التالية وحاجة المعلمات للتدريب عليها :

درجة أهميتها للمعلمة			الاحتيــــاج	درجة حاجة المعلمة للتدريب عليها		
مهمة جداً	متوسطة الاهمية	غير مهمة		بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	لااحتاج إليها
			١- تنمية المباديء والقيم الاسلامية في نفوس الطالبات			
			٢- إنشاء علاقات إنسانية مع الطالبات تساعد في تحسين العملية التعليمية .			
			٣- تشخيص الصعوبات التي تواجه الطالبات ومساعدهن على حلها .			
			٤ - مساعدة الطالبات على إكتشاف ذاقمن وقدراقمن.			
			٥- إتخاذ القرارات المناسبة للمواقف التربوية المختلفة .			
			٦- توفير بيئة تعليمية فعّالة داخل الفصل .			
			٧- إستثمار الوقت أثناء العملية التعليمية بشكل فعال .			
			٨- التغير في أساليب التدريس تبعاً للموقف التعليمي .			
			٩- توثيق الصلة بين المدرسة ، المترل ، المجتمع .			
			١٠- أساليب التعامل مع الطالبات الموهبات وتنمية حس الابتكار لديهن .			
			١١- أساليب التعامل مع الطالبات اللواتي يعانين من صعوبات التعليم .			
			١٢- مراعاة الفروق الفردية بين الطالبات عند القيام بعملية التدريس .			

			١٣*-			
			١٤*-			
			١٥*-			
			١٦-			

فضلاً أضيفي بعض الاحتياجات التدريبية لتطوير الكفايات الشخصية والتي لم ترد في الاستبانة وأنتِ بحاجة للتدريب عليها

ثانياً : الكفايات المهنية

درجة أهمية الحاجات التعليمية التالية وحاجة المعلمات للتدريب عليها

درجة أهميتها للمعلمة			الاحتيـــــاج	درجة حاجة المعلمة للتدريب عليها		
مهمة جداً	متوسطة الاهمية	غير مهمة		بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	لااحتاج إليها
			أولا : في مجال الأهداف السلوكية : ١–تحضير الدروس من مراجع اخرى بجانب الكتاب المقرر .			
			٢– صياغة الاهداف السلوكية وتجنب الاخطاء الشائعة فيها .			
			٣– التمييز بين أنواع الاهداف (الغايات ، الاغراض ، الاهداف السلوكية)			
			٤– صياغة الاهداف المعرفية لكل موضوع .			
			٥– صياغة الاهداف النفس حركية لكل موضوع .			
			٦–صياغة الاهداف الوجدانية لكل موضوع وربطها بالدرس .			
			٧–كيفية تحقيق الاهداف (المعرفية ، المهارية ، الوجدانية) بالدروس .			
			٨*–			
			٩–*			

فضلاً أضيفي بعض الاحتياجات التدريبية لتطوير الكفايات المهنية في مجال الاهداف السلوكية والتي لم ترد وأنتِ بحاجة للتدريب عليها

تابع الكفايات المهنية :

درجة أهمية الحاجات التعليمية التالية وحاجة المعلمات للتدريب عليها

درجة أهميتها للمعلمة			الاحتيـــــاج	درجة حاجة المعلمة للتدريب عليها		
مهمة جداً	متوسطة الاهمية	غير مهمة		بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	لااحتاج إليها
			ثانياً : في مجال طرق التدريس ١–عمل خطة تنفيذية شاملة للمقرر الدراسي .			
			٢– إختيار طرق التدريس المناسبة للدروس المختلفة والتخطيط لها.			
			٣ – إتباع الطرق المتنوعة في التدريس مثل (التعليم المبرمج ، التعليم التعاوني ، حل المشكلات ، البحث والاستقصاء ، الاكتشاف)			
			٤ – إتباع طرق الدراسة العملية مثل (التجارب العملية ، العروض العملية ، التدريبات العملية)			
			٥ – إستخدام الانشطة في التدريس مثل (الزيارات الميدانية ، المشروعات)			
			٦ – توظيف المكتبات في عملية التدريس من خلال توجيه الطالبات نحو الاطلاع والقراءة الخارجية وتشجيعهن عليها .			
			٧*–			
			٨ *–			
			٩ *–			
			١٠*–			
			١١*–			

			*١٢-			
			*١٣-			
			*١٤-			
			*١٥-			

فضلاً أضيفي بعض الاحتياجات التدريبية لتطوير الكفايات المهنية في مجال طرق التدريس والتي لم ترد في الاستبانة وأنتِ بحاجة للتدريب عليها .

تابع الكفايات المهنية :

درجة أهمية الحاجات التعليمية التالية وحاجة المعلمات للتدريب عليها :

درجة أهميتها للمعلمة			الاحتيـــــاج	درجة حاجة المعلمات للتدريب عليها		
مهمة جداً	متوسطة الاهمية	غير مهمة		بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	لاأحتاج اليها
			ثالثاً : في مجال الوسائل التعليمية :			
			١- مهارات إستخدام الوسائل التعليمية المتنوعة في ضوء الاهداف التدريسية المنشودة .			
			٢-إثارة إنتباه الطالبات من خلال إختيار الوقت المناسب والمكان المناسب لاستخدام الوسيلة التعليمية .			
			٣- إستخدام (التلفزيون التعليمي ، جهاز العرض العلوي ، وجهاز عرض الشرائح) أثناء شرح الدرس والتوظيف الفعال له بما يخدم العملية التعليمية .			
			٤- إستغلال الحاسب الآلي والشبكة المعلوماتية في تدريس الاحياء والزيادة من آفاق الطالبة العلمية .			
			٥- حسن إستخدام مصادر المعرفة في المكتبة بما يخدم العملية التعليمية .			
			٦- إجراء التجارب الصعبة المقررة في المنهج الدراسي أو إيجاد بدائل لها .			
			٧- طرق تحضير العينات المحفوظة ، الشرائح المعملية ، المجسمات التي تخدم المنهج الدراسي .			
			٨- إصلاح وإستخدام الاجهزة والادوات المتوفرة في المعمل المدرسي .			
			٩- تدريب الطالبات على مهارات الرسم العلمي الصحيح .			
			١٠- إستغلال الخامات البيئية في إعداد الوسائل التعليمية .			
			١١*-			

			١٢*-			
			١٣*-			
			١٤*-			

فضلاً أضيفي بعض الاحتياجات التدريبية لتطوير الكفايات المهنية في مجال الوسائل التعليمية والتي لم ترد في الاستبانة وأنتِ بحاجة للتدريب عليها

تابع الكفايات المهنية :

درجة أهمية الحاجات التعليمية التالية وحاجة المعلمات للتدريب عليها :

درجة أهميتها للمعلمة			الاحتيـــــاج	درجة حاجة المعلمات للتدريب عليها		
مهمة جداً	متوسطة الاهمية	غير مهمة		بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	لاأحتاج اليها
			رابعاً : في مجال التقويم ١- تحديد أهداف وأساليب التقويم قبل الشروع فيه .			
			٢- التخطيط لوضع إختبار تحصيلي في مقرر دراسي كامل .			
			٣- إستخدام اساليب متنوعة لتقويم تحصيل الطالبة العلمي والمهاري .			
			٤- توظيف التقويم للكشف عن نقاط الضعف والقوة عند الطالبات .			
			٥- إستخدام الاختبارات العملية لتقويم الجانب المهاري لدى الطالبات .			
			٦- تقويم الاتجاهات والميول العلمية لدى الطالبات .			
			٧*-			
			٨*-			
			٩*-			

فضلاً أضيفي بعض الاحتياجات التدريبية لتطوير الكفايات المهنية في مجال التقويم والتي لم ترد في الاستبانة وأنتِ بحاجة للتدريب عليها

ملحق رقم (٦)

خطاب عميد كلية التربية بجامعة أم القرى للسماح بتطبيق أداة الدراسة

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى



الرقم: ٦٢/١/ك
التاريخ: ١٤٢٢/١/١٢
المشفوعات: لفه ١٢

سعادة مدير تعليم البنات
بمكة المكرمة وجدة المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد ..

نفيد سعادتكم بان الطالبة / تغريد بنت احمد بيهقي عمر احدى طالبات الدراسات العليا بمرحلة الماجستير بقسم المناهج وطرق التدريس ، ترغب بتطبيق الاداة الخاصة بدراستها . بعنوان :

الاحتياجات التدريبية لمعلمات الاحياء اثناء الخدمة بمدينة مكة المكرمة وجدة من وجهة نظرهن

لذا آمل من سعادتكم التكرم بالموافقة وتسهيل مهمة الطالبة لتتمكن من تطبيق الاداة المرفقة .

شاكرين لكم كريم تعاونكم .

عميد كلية التربية بمكة المكرمة

أ.د محمود بن محمد كسناوي

Umm AL'- Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715
Cable Gameat Umm Al - Qura, Makkah
Telex 540026 Jammka SJ
Faxemely 5564560

فاكسميلي : ٥٥٦٤٥٦٠
تليفون : ٥٥٧٤٦٤٤ - ٠٢ (١٠ خطوط)

ملحق رقم (٧)

خطاب الموافقة من جهات الإختصاص والحصول على إذن رسمي بتطبيق الاداة



المملكة العربية السعودية
الرئاسة العامة لتعليم البنات
الإدارة العامة لتعليم البنات بمكة المكرمة
وحدة الدراسات والبحوث التربوية



الموضوع : تسهيل مهمة الطالبة / تغريد أحمد فلمبان .

المكرمة مديرة المدرسة الثانوية المحترمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ـــــــ وبعد

نأمل منكم تسهيل مهمة الطالبة / تغريد أحمد فلمبان بمرحلة الماجستير قسم المناهج وطرق التدريس بجامعة أم القرى للبنات بمكة المكرمة للإجابة على الاستبانة من قبل المعلمات بعنوان " الاحتياجات التدريبية لمعلمات الاحياء أثناء الخدمة بمدينة مكة المكرمة وجدة من وجهة نظرهن " حسب الأوراق المختومة وعددها ١٠ فقط .

شاكرين لكم حسن تعاونكم سلفاً .

والله الموفق .



مديرة وحدة الدراسات والبحوث التربوية

عنبرة حسين الأنصاري

ص . أبويابس

الرقم : ٣٧/د ت التاريخ : ٢٤/١/١٤٢٣هـ المرفقات : ١



بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
الرئاسة العامة لتعليم البنات
إدارة تعليم البنات بمنطقة مكة المكرمة / جدة



وحدة الدراسات والبحوث التربوية

المكرمة مديرة المدرسة / المحترمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:-

بناءً على اعتماد مديرعام تعليم البنات بمنطقة مكة المكرمة /جدة لاستمارة فحص أدات البحث المقدمة من الطالبة / تغريد أحمد خلجاهم برقم ـــ وتاريخ ٢٤/١/١٤٢٦هـ لموضوع بحثها الاحتياجات التدريبية لمعلمات الأحياء أثناء الخدمة بمدينة مكة المكرمة وجدة من وجهة نظرهن لتطبيقه.

على عينة من معلمات المرحلة الثانوية .

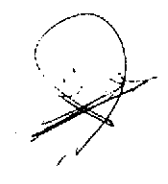
عليه نأمل التكرم بتسهيل مهمة الباحثة .

شاكرين حسن تعاونكم .

والله الموفق ،،

مديرة إدارة الإشراف التربوي / جدة

د. طريفة سعود الشويعر



ج/ز

الرقم ٧/١/٦م التاريخ ٢٤/ ١ / ١٤٢٦هـ المشفوعات استبانة

ملحق رقم (٨)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة (١، ٢، ٣، ٤، ٥)

ملحق رقم (٨-١)

التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أهمية الاحتياج ودرجة الحاجة للتدريب في مجال الكفايات الشخصية.

درجة الأهمية								التسلسل حسب الأهمية	الاحتياجات التدريبية في مجال الكفايات الشخصية	درجة الحاجة للتدريب عليها							
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مهمة جداً		متوسطة الأهمية		غير مهمة				بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		لا احتاج إليها		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		ت	%	ت	%	ت	%			ت	%	ت	%	ت	%		
٠,٢٩	٢,٩٤	١٨٣	٩٥,٨	٥	٥,٦	٣	١,٦	١	تنمية المبادئ والقيم الإسلامية في نفوس الطالبات	١٤٠	٧٣,٣	٣٠	١٥,٧	٢١	١١	٢,٦٢	٠,٦٨
٠,٥٢	٢,٧١	١٤١	٧٣,٨	٤٤	٢٣	٦	٣,١	٢	إنشاء علاقات إنسانية مع الطالبات تساعد في تحسين العملية التعليمية	٩٥	٤٩,٧	٦٥	٣٤	٣١	١٦,٢	٢,٣٤	٠,٧٤
٠,٥٣	٢,٦٩	١٣٨	٧٢,٣	٤٧	٢٤,٦	٦	٣,١	٣	تشخيص الصعوبات التي تواجه الطالبات ومساعدتهن على حلها	٩٦	٥٠,٣	٧٣	٣٨,٢	٢٢	١١,٥	٢,٣٩	٠,٦٨
٠,٥٦	٢,٦١	١٢٣	٦٤,٤	٦١	٣١,٩	٧	٣,٧	٤	مساعدة الطالبات على اكتشاف ذاتهن وقدراتهن	٨٩	٤٦,٦	٧١	٣٧,٢	٣١	١٦,٢	٢,٣٠	٠,٧٣
٠,٤٦	٢,٧٩	١٥٤	٨٠,٦	٣٣	١٧,٣	٤	٢,١	٥	اتخاذ القرارات المناسبة للمواقف التربوية المختلفة	١٠٧	٥٦	٦٠	٣١,٤	٢٤	١٢,٦	٢,٤٣	٠,٧١
٠,٤٣	٢,٨٢	١٦١	٨٤,٣	٢٦	١٣,٦	٤	٢,١	٦	توفير بيئة تعليمية فعّالة داخل الفصل	١٠٩	٥٧,١	٥٩	٣٠,٩	٢٣	١٢	٢,٤٥	٠,٧٠
٠,٤٧	٢,٨١	١٦٠	٨٣,٨	٢٥	١٣,١	٦	٣,١	٧	استثمار الوقت أثناء العملية التعليمية بشكل فعّال	١١٠	٥٧,٦	٤٧	٢٤,٦	٣٤	١٧,٨	٢,٤٠	٠,٧٧
٠,٤٣	٢,٨٣	١٦٣	٨٥,٣	٢٤	١٢,٦	٤	٢,١	٨	التغيير في أساليب التدريس تبعاً للموقف التعليمي	١١٧	٦١,٣	٥٥	٢٨,٨	١٩	٩,٩	٢,٥١	٠,٦٧
٠,٥٠	٢,٧٠	١٣٨	٧٢,٣	٤٩	٢٥,٧	٤	٢,١	٩	توثيق الصلة بين المدرسة ، المنـــزل ، المجتمع	٩٧	٥٠,٨	٧٦	٣٩,٨	١٨	٩,٤	٢,٤١	٠,٦٦
٠,٤٩	٢,٧٠	١٣٦	٧١,٢	٥٢	٢٧,٢	٣	١,٦	١٠	أساليب التعامل مع الطالبات الموهوبات وتنمية حس الابتكار لديهن	١٠٣	٥٣,٩	٦٨	٣٥,٦	٢٠	١٠,٥	٢,٤٣	٠,٦٨
٠,٤١	٢,٨٣	١٦٠	٨٣,٨	٢٩	١٥,٢	٢	١	١١	معرفة أساليب التعامل مع الطالبات اللواتي يعانين من صعوبات التعليم	١٣٣	٦٩,٦	٤٥	٢٣,٦	١٣	٦,٨	٢,٦٣	٠,٦١
٠,٤٥	٢,٨٢	١٦١	٨٤,٣	٢٥	١٣.١	٥	٢,٦	١٢	مراعاة الفروق الفردية بين الطالبات عند القيام بعملية التدريس	١٠٦	٥٥,٥	٤٤	٢٣	٤١	٢١,٥	٢,٣٤	٠,٨١

ملحق رقم (٨-٢)

التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أهمية الاحتياج ودرجة الحاجة للتدريب في مجال الأهداف السلوكية

درجة الأهمية								التسلسل حسب الاستبانة	الاحتياجات التدريبية في مجال الأهداف السلوكية	درجة الحاجة للتدريب عليها							
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مهمة جداً		متوسطة الأهمية		غير مهمة				بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		لا احتاج إليها		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		ت	%	ت	%	ت	%			ت	%	ت	%	ت	%		
٠,٥٢	٢,٧٦	١٥٤	٨٠,٦	٢٩	١٥,٢	٨	٤,٢	١	تحضير الدروس من مراجع أخرى بجانب الكتاب المقرر	٩٢	٤٨,٢	٤٨	٢٥,١	٥١	٢٦,٧	٢,٢١	٠,٨٤
٠,٦٣	٢,٥٤	١١٧	٦١,٣	٦٠	٣١,٤	١٤	٧,٣	٢	صياغة الأهداف السلوكية وتجنب الأخطاء الشائعة فيها	٨٣	٤٣,٥	٦٢	٣٢,٥	٤٦	٢٤,١	٢,١٩	٠,٨٠
٠,٦٣	٢,٥٤	١١٨	٦١,٨	٥٩	٣٠,٩	١٤	٧,٣	٣	التمييز بين أنواع الأهداف (الغايات ، الأغراض ، الأهداف السلوكية)	٧٥	٣٩,٣	٦٥	٣٤	٥١	٢٦,٧	٢,١٣	٠,٨٠
٠,٦٢	٢,٥٢	١١٢	٥٨,٦	٦٦	٣٤,٦	١٣	٦,٨	٤	صياغة الأهداف المعرفية لكل موضوع	٧٥	٣٩,٣	٦٤	٣٣,٥	٥٢	٢٧,٢	٢,١٢	٠,٨١
٠,٦٣	٢,٤٥	٩٩	٥١,٨	٧٨	٤٠,٨	١٤	٧,٣	٥	صياغة الأهداف النفس حركية لكل موضوع	٧١	٣٧,٢	٨٢	٤٣	٣٨	١٩,٩	٢,١٧	٠,٧٤
٠,٤٩	٢,٧٢	١٤٢	٧٤,٣	٤٥	٢٣,٦	٤	٢,١	٦	صياغة الأهداف الوجدانية لكل موضوع وربطها بالدرس	١٠٣	٥٤	٥٠	٢٦,٢	٣٨	١٩,٩	٢,٣٤	٠,٧٩
٠,٥٤	٢,٧٠	١٤٠	٧٣,٣	٤٤	٢٣	٧	٣,٧	٧	كيفية تحقيق الأهداف (المعرفية ، المهارية ، الوجدانية) بالدرس	١٠٠	٥٢,٤	٥٤	٢٨,٣	٣٧	١٩,٤	٢,٣٣	٠,٧٨

ملحق رقم (٨-٣)

التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أهمية الاحتياج ودرجة الحاجة للتدريب في مجال طرق التدريس

درجـــة الأهميـــة								التسلسل حسب الإجابة	الاحتياجات التدريبية في مجال طرق التدريس	درجـــة الحاجـــة للتدريـــب عليهـــا							
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مهمة جداً		متوسطة الأهمية		غير مهمة				بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		لا احتاج إليها		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		ت	%	ت	%	ت	%			ت	%	ت	%	ت	%		
٠,٥٦	٢,٦٨	١٣٩	٧,٢٨	٤٣	٢٢,٥	٩	٤,٧	١	عمل خطة تنفيذية شاملة للمقرر الدراسي	٩٧	٥٠,٨	٤٨	٢٥,١	٤٦	٢٤,١	٢,٢٧	٠,٨٣
٠,٤٩	٢,٧٣	١٤٤	٧٥,٤	٤٣	٢٢,٥	٤	٢,١	٢	اختيار طرق التدريس المناسبة للدروس المختلفة والتخطيط لها	١٠٠	٥٢,٤	٦٠	٣١,٤	٣١	١٦,٢	٢,٣٦	٠,٧٥
٠,٥٣	٢,٦٤	١٢٨	٦٧	٥٨	٣٠,٤	٥	٢,٦	٣	اتباع الطرق المتنوعة في التدريس مثل (التعليم المبرمج ، التعليم التعاوني ، حل المشكلات ، البحث والاستقصاء ، الاكتشاف)	١٠٨	٥٦,٥	٦٣	٣٢,٩٨	٢٠	١٠,٥	٢,٤٦	٠,٦٨
٠,٤٣	٢,٨٠	١٥٥	٨١,٢	٣٤	١٧,٨	٢	١	٤	اتباع طرق الدراسة العملية مثل (التجارب العلمية ، العروض العملية ، التدريبات العملية)	١١٢	٥٨,٦	٥٩	٣٠,٩	٢٠	١٠,٥	٢,٤٨	٠,٦٨
٠,٦٧	٢,٤٥	١٠٥	٥٥	٦٧	٣٥,١	١٩	٩,٩	٥	استخدام الأنشطة في التدريس مثل (الزيارات الميدانية ، المشروعات)	٩٢	٤٨,٢	٦٧	٣٥,١	٣٢	١٦,٨	٢,٣١	٠,٧٤
٠,٥٧	٢,٦٠	١٢٣	٦٤,٤	٦٠	٣١,٤	٨	٤,٢	٦	توظيف المكتبات في عملية التدريس من خلال توجيه الطالبات نحو الاطلاع والقراءة الخارجية وتشجيعهن عليها .	٨٣	٤٣,٥	٧٧	٤٠,٣	٣١	١٦,٢	٢,٢٧	٠,٧٢

ملحق رقم (٨-٤)

التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أهمية الاحتياج ودرجة الحاجة للتدريب في مجال الوسائل التعليمية

درجة الأهمية								التسلسل حسب الأهمية	الاحتياجات التدريبية في مجال الوسائل التعليمية	درجة الحاجة للتدريب عليها							
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مهمة جداً		متوسطة الأهمية		غير مهمة				بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		لا احتاج إليها		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		ت	%	ت	%	ت	%			ت	%	ت	%	ت	%		
٠,٤٠	٢,٨٥	١٦٥	٨٦,٤	٢٣	١٢	٣	١,٦	١	مهارات استخدام الوسائل التعليمية المتنوعة في ضوء الأهداف التدريبية المنشودة	١١٥	٦٠,٢	٤٧	٢٤,٦	٢٩	١٥,٢	٢,٤٥	٠,٧٤
٠,٤٢	٢,٨٤	١٦٤	٨٥,٩	٢٣	١٢	٤	٢,١	٢	إثارة انتباه الطالبات من خلال اختيار الوقت المناسب والمكان المناسب لاستخدام الوسيلة التعليمية	٩٩	٥١,٨	٥٧	٢٩,٨	٣٥	١٨,٣	٢,٣٤	٠,٧٧
٠,٤٢	٢,٨٤	١٦٤	٨٥,٩	٢٣	١٢	٤	٢.١	٣	استخدام (التلفزيون التعليمي ، جهاز العرض العلوي ، وجهاز عرض الشرائح) أثناء شرح الدرس والتوظيف الفعّال له بما يخدم العملية التعليمية	١٠٤	٥٤,٥	٥٠	٢٦,٢	٣٧	١٩,٤	٢,٣٥	٠,٧٩
٠,٥٥	٢,٦٣	١٢٦	٦٦	٥٩	٣٠,٩	٦	٣,١	٤	استغلال الحاسب الآلي والشبكة المعلوماتية في تدريس الأحياء والزيادة من آفاق الطالبة العلمية	١١٠	٥٧,٦	٦٥	٣٤	١٦	٨,٤	٢,٤٩	٠,٦٥
٠,٥٦	٢,٥٩	١٢٠	٦٢,٨	٦٤	٣٣,٥	٧	٣,٧	٥	حُسن استخدام مصادر المعرفة في المكتبة بما يخدم العملية التعليمية	٧٨	٤٠,٨	٨٢	٤٢,٩	٣١	١٦,٢	٢,٢٥	٠,٧٢
٠,٦٠	٢,٦	١٢٥	٦٥,٤	٥٥	٢٨,٨	١١	٥,٨	٦	إجراء التجارب الصعبة المقررة في المنهج الدراسي أو إيجاد بدائل لها	١٠٧	٥٦	٦٥	٣٤	١٩	٩,٩	٢,٤٦	٠,٦٧
٠,٥٠	٢,٧٥	١٤٩	٧٨	٣٦	١٨,٨	٦	٣,١	٧	طرق تحضير العينات المحفوظة ، الشرائح المعملية ، المجسمات التي تخدم المنهج الدراسي	١٢٥	٦٥,٤	٤٦	٢٤,١	٢٠	١٠,٥	٢,٥٥	٠,٦٨
٠,٥٤	٢,٧٠	١٤١	٧٣,٨	٤٢	٢٢	٨	٤,٢	٨	إصلاح واستخدام الأجهزة والأدوات المتوفرة في العمل المدرسي	١٢٥	٦٥,٤	٤٥	٢٣,٦	٢١	١١	٢,٥٤	٠,٦٩
٠,٣٨	٢,٨٥	١٦٥	٨٦,٤	٢٤	١٢,٦	٢	١	٩	تدريب الطالبات على مهارات الرسم العلمي الصحيح	١٠٣	٥٣,٩	٤٤	٢٣	٤٤	٢٣	٢,٣١	٠,٨٢
٠,٤٧	٢,٧٧	١٥٢	٧٩,٦	٣٥	١٨,٣	٤	٢,١	١٠	استغلال الخامات البيئية في إعداد الوسائل التعليمية	١٢٠	٦٢,٨	٥٠	٢٦,٢	٢١	١١	٢,٥٢	٠,٦٩

الخاتمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الانبياء والمرسلين
سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وبعد

فهذه دراسة عن

(الاحتياجات التدريبية لمعلمات الاحياء أثناء الخدمة بمدينة
مكة وجدة من وجهة نظرهن)

أسأل الله تعالى أن ينفع بهذه الدراسة الامة ... وأن يجعل هذا
العمل خالصا لوجهه أنه سميع مجيب .

Abstract

Researcher Name: Taghreed Ahmed Filimban

Title Of study: Training needs of In Service Teachers of biology in the cities of Makkah and Jeddah As perceived by them.

Problem Of the study: -

The problem can be formulate in the following leading question.
What are the training needs of the female
Teachers of biology in the cities of Makkah and Jeddah as seen by these teachers?
This main question has the following sub-question.

*** What are the training needs of biology teachers in the area of personal competencies? How important are these competencies for training?**
*** What are training need of biology teachers in the area of behavioral objectives? How important are these objectives for training.**
*** What are the training needs of biology teachers in the biology methodology of teaching? How important are these teaching methodology of biology for training?**
*** What are the training needs of biology teachers in the area of instructional media? How important are these media for training?**
*** What are the training needs of biology teachers in variances evaluation techniques in biology? How important are these techniques of evaluation for training?**
*** ARE there statistically significant differences from the teacher's perspective across experience, academic qualification, and area of study.**

Research Procedures: -

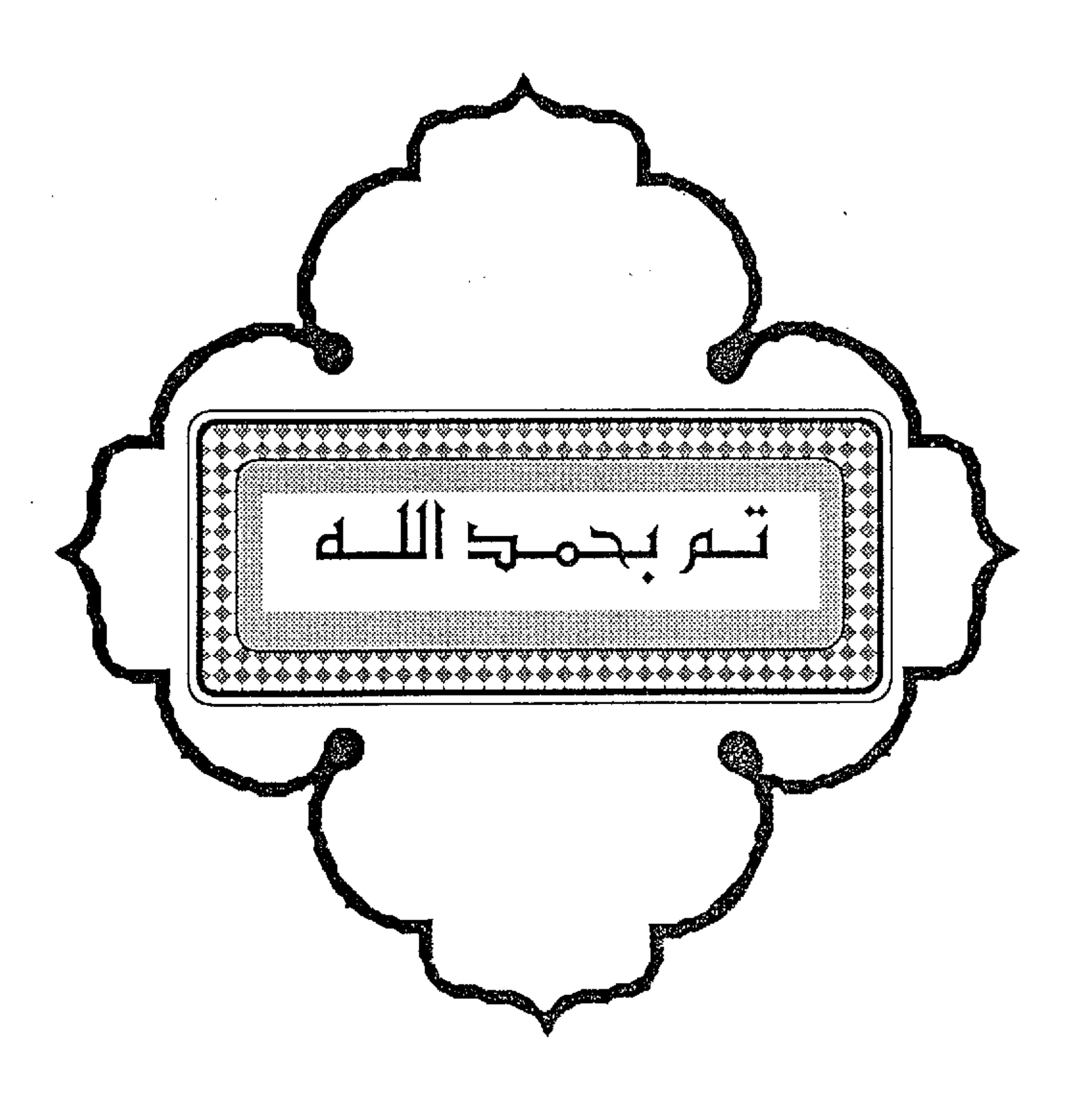
Review of literature made and a pilot questionnaire applied to a random sample of educational female supervisors and biology teachers enabled the researcher to establish (41) training needs for biology teachers in Mach and Jeddah on this basis a questionnaire was designed and submitted to a panel of judges who reified its radiate while reliability had been established using Alpha-corn statistical procedure .All population of biology teachers numbering (191) in all participated with the exception of teachers on sick, emergency or maternity leave .

Important Finding :-

*** All training needs were found to be very important , three of which had been emphasized for training while the remaining nine needs received moderate emphasis of training .**
***All training needs in the areas of behavioral objectives ,instructional media , and evaluation are all of great importance with the teachers moderately in need of getting trained in them .**
*** Of immense importance were training needs in teaching methodology except for one need that was of medium importance ,being moderately required by the teachers for training .**

Important Recommendation and Suggestions:-

*** Meeting training needs as revealed by the study when planning training programs for biology teachers .**
*** Emphasis on the formulation of training programs in the fields of teaching methodology ,instructional media and evaluation with a view to develop and enhance the instructional process .**
*** Conduction of similar studies in variance regions in the kingdom aimed at deterring training needs utilizing several techniques and procedures . This will enable diverse outcomes to be compared and conclusions droven .**


تم بحمد الله